Die Wille
Johannesstift Diakonie

Breaking up

Interreligiöse Konfliktbearbeitung und Mediation

Ein Modellprojekt im Bundesprogramm „Demokratie leben"

Die Wille gGmbH
Müllerstraße 56-58
13349 Berlin
Telefon 030264762-0
diewille@jsd.de
www.jsd.de/die-wille

Inhalt

Einführung 7
Stimmungsbilder 7
Schlüsselgeschichten 7
Methoden der Selbstreflektion 8
Ich, Ich & Die Anderen 8
Mein kulturelles Gepäck – Das Rucksackmodell 8
Selbstverortung im gesellschaftlichen Kontext 10
Das Johari-Fenster 10
Diversitätsmerkmale im Kontext gesellschaftlicher Machtstrukturen Zugänge zur Gesellschaft 11
Die Diversity-Dimensionen 11
Power Flower 12
Schritt nach vorn 13
Konflikte im interkulturellen und interreligiösen Kontext und Methoden der Konfliktbearbeitung 17
Was ist ein Konflikt? 17
Konfliktmerkmale 17
Konfliktebenen 18
Methoden der Konfliktanalyse 19
Das Eisbergmodell im Kontext der Konfliktanalyse 19
Themenzentrierte Interaktion - Das TZI-Modell 20
Sach-Ebene – Ich-Ebene – Wir-Ebene (Kontext Teamarbeit) 21
Meine Rolle als Konfliktbearbeiter*in/Mediator*in 22
Allparteilichkeit 23
Methoden der Konfliktbearbeitung 24
Die Mediation 24
Kommunikation in Konfliktsituationen - GfK 26
Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg 26
Methodenpotpourri 28
Einstieg und Icebreaker 28
Anagramme/ Buchstabensalat 28

Glaspartyspiel 29
Einzelarbeit 30
Identitätstorte 30
Trampelpfade 31
Kleingruppe 31
Methode 6-3-5 31
Die Spinnwebenanalyse 33
Großgruppe 34
D1 – D4 34
Der ABC – Belegen 35
Die logischen Ebenen/Diltsche Ebenen 36
Die Albatros-Kultur 37
Dialogwerkstatt 39
Soziometrische Übung zum Thema Kultur 40
Sechs Hüte. Verschiedene Denk- und Sichtweisen einnehmen 40
Perspektivwechsel: Was ist gut an…? Was ist schlecht an…? 41
Feedback/Evaluation 42
Die Hand 42
Ansichten 43
Endspiel 43
Schlagzeilen 44
Wetterbericht 44
Quellen und Literatur 46
Materialien/Arbeitsblätter/Definitionen 48
Handout Interkulturelle Kompetenz 48
Meine eigene Herkunft (Noah Sow) 50
Ablaufplan Beispiel 52
Power Flower 53
Power Flower - blanko 54
Beispielrollen “Schritt nach vorn” 55
TZI-Eisberg 56
Johari-Fenster 57

Breaking up - Interreligiöse Konfliktbearbeitung und Mediation

Peer Learning als innovative Lernstrategie Interreligiöser Konfliktbearbeitung und Mediation

„Wenn du nie deine Meinung änderst, weshalb hast du dann eine?“ *Edward de Bono*

Lernen ist ein Prozess, der ständig auf einer bewussten und unbewussten Ebene bzw. in einem formellen und informellen Lernsetting stattfindet. Die Auseinandersetzung mit gesellschaftspolitischen Themen wie Globalisierung, Flüchtlingskrise, Steigerung der Radikalisierung, antimuslimischer Rassismus und Islamfeindlichkeit in einer sich laufend verändernden Gesellschaft beschleunigen die Interaktionsprozesse und sorgen stetig für neue Lernerfahrungen.

Die Begegnung verschiedener Lebensphilosophien in unserer Gesellschaft bringt nicht nur Interesse stiftende Aspekte mit sich, sondern auch Konfliktpotentiale auf persönlicher und struktureller Ebene.
Themen wie Diskriminierung, Islamfeindlichkeit und antimuslimischer Rassismus werfen viele Fragen auf: Welche Werte leben wir? Was sind die Herausforderungen? Wer diskriminiert wen? Was bedeutet Willkommenskultur in unserer Gesellschaft?

Religiöse Unterschiede werden oft politisch instrumentalisiert. Mit diesem Phänomen, das eine Gesellschaft mit sich bringt, und seine Wirkung auf das Miteinander müssen wir uns nicht nur kritisch auseinander setzen, sondern mit präventiven Ideen und Strategien entgegenwirken.

Interreligiöse Konfliktbearbeitung gewinnt dabei mehr und mehr an Bedeutung. Längst ist sie dem Rahmen eines interreligiösen Dialogs entwachsen und hat sich zu einer präventiven Strategie der politischen Bildungsarbeit entwickelt. Mit unseren Lernideen und -instrumenten unterstützen wir Jugendliche und Multiplikator*innen aus Bildungs-und Jugendeinrichtungen dabei, die Veränderung mitzugestalten und mit eigenen Lösungsideen zu agieren.

Das Modellprojekt „Breaking up“ im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ zielte sowohl in der Ausbildung für Jugendliche als auch in Fortbildungen für Multiplikator*innen auf die Entwicklung innovativer Formen des Lernens in der Auseinandersetzung mit aktuellen interreligiösen und gesellschaftspolitischen Themen.

Im Bereich der interreligiösen und politischen Bildung wirken verschiedene Ansätze: Diversity-Konzept, Menschenrechtserziehung, Lebenslanges und Globales Lernen, Trialogisches Lernen, Ansätze der Friedenspädagogik und Demokratieerziehung (Bezavta), Lernen am Modell, Ansätze der vorurteilsbewussten Pädagogik (Anti-Bias), Gewaltprävention und Konfliktbearbeitung. In diesem Sinne bedeutet „innovativ“ für uns nicht, etwas „Neues“ zu entwickeln, sondern eine Quintessenz mehrerer pädagogischer Ansätze in die Entwicklung dauerhafter Lösungen für die interreligiöse Bildungsarbeit einfließen zu lassen. Die Akteure und Initiatoren dieser Bildungsarbeit sind dabei die Jugendlichen selbst.

Ein weiterer wichtiger Ansatz basiert auf dem Prinzip des Peer-Learnings. Peer-Learning ist eine Form des kooperativen Lernens und ermöglicht ein aktives, kooperatives und

reflektiertes Lernen. Der kooperative Ansatz betont die Bedeutung des sozialen Austausches und gibt den Lernpartnern die Möglichkeit zu interagieren.
Das englische Wort peer bedeutet gleichgestellt. Wesentliches Merkmal der Peerbeziehungen ist die Identifikation. Die Peer-Groups prägen Einstellungen und Verhaltensweisen aller Gruppebeteiligten. Durch schnellere Aufklärungsversuche ist die Bereitschaft für eine gemeinsame Problemlösung groß. Dadurch entstehen neue Impulse für den Lernprozess und den aktiven Austausch. Durch gemeinsame Lernerfahrungen können neue Einsichten gewonnen und neue Ideen entwickelt werden. Peer-Learning ist damit partizipativ, weil inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Themenkontext im Fokus steht.

Motivation, Wissen und Aktion finden in einem gemeinsamen Lernprozess statt. Dies ist lebendiges erfahrungsorientiertes Wissen, das durch kritische Auseinandersetzung, neue Erfahrungen und Begegnungen erreicht und weitergegeben wird. Denn gerade bei Themen wie Rassismus und Diskriminierung ist es wichtig, die Alltagsrealitäten in die Bearbeitung der Themen einzubeziehen. Die Jugendlichen lernen diese Form des Wissens- und Kompetenzerwerbs kennen – gleichzeitig beginnen sie in ihrer Umgebung (familiär, beruflich, politisch usw.) eigenverantwortlich gegen Diskriminierung, Islamfeindlichkeit und antimuslimischen Rassismus zu intervenieren. Die Jugendlichen bearbeiten das Thema mit Gleichaltrigen, regen Diskurse an und moderieren. Sie agieren als aktive Mitgestalter und setzen eigene Ideen zur interreligiösen Konfliktbearbeitung in der Praxis um. Die Multiplikator*innen fungieren als kompetente Unterstützer des Prozesses.

Breaking up - Interreligiöse Konfliktbearbeitung und Mediation

Laufzeit: 01.01. 2015 bis 31.12. 2019

Im Rahmen des Modellprojektes wurden:

• Instrumente und Ansätze der interreligiösen Konfliktbearbeitung entwickelt und erprobt, sodass sie auch nach dem Ende des Modellprojekts weiterhin angewendet und bundesweit übertragen werden

• entwickelte Instrumente und Ansätze von Modelprojektbeteiligten (Jugendlichen und Multiplikator*innen) werden eigenverantwortlich weitergeführt und angewendet

Das Projekt setzte folgende drei Hauptziele um:

• Entwicklung und Erprobung einer Ausbildung für Jugendliche - Interreligiöse Konfliktbearbeitung und Mediation

• Entwicklung und Umsetzung eines Fortbildungsprogramms für Multiplikator*innen aus Bildungs- und Jugendeinrichtungen zu dem Thema Interreligiöse Konfliktbearbeitung

• Erstellung eines Curriculums (Handbuch) mit methodischen Hinweisen

Unsere Gesellschaft steht vor großen Herausforderungen und sucht nach innovativen Lösungen für gesellschaftliche und soziale Probleme. Sie sucht nach Innovationen auch für soziale Bereiche, die nicht nur technische Lösungen beinhalten, sondern die

zwischenmenschliche Kommunikation und Kooperation neu denken und mit nachhaltigen Lernpraktiken unterstützen. Durch die Methode des Peer-Learnings gelingt es besser, Strategien zu entwickeln, mit Diversität von Kultur, Sprache und verschiedenen Lebensphilosophien umzugehen.

Um diesen Prozess zu unterstützen und die Nachhaltigkeit unseres Projekts zu sichern, haben wir diese Methodensammlung als Manual zusammengestellt.

Kontakt:
Die Wille gGmbH
Müllerstraße 56-58 I 13349 Berlin
Tel.: +49 (0)30 264762 0
diewille@jsd.de
www.jsd.de/die-wille

Einführung

Stimmungsbilder

Aktion: Erwartungsklärung, Wünsche, Gedanken ordnen. Die Teilnehmer*innen erhalten die Möglichkeit, ihre Gedanken anhand eines Bildes zu strukturieren und ihre Ideen, das Gelernte oder Wünsche etc. in Worte zu fassen und einzuordnen. Das Koordinatensystem ist variabel und hilft ihnen dabei, zu schauen, wo sie stehen. Es ist einsetzbar für die Frage, ob die Teilnehmer*innen die Inhalte des Seminars gut verstanden haben, wie es ihnen geht oder ob ihre Erwartungen erfüllt wurden etc.

Vorgehen: Die Teilnehmer*innen werden aufgefordert, sich ein Bild auszusuchen, das ihre Stimmung wiederspiegelt und dieses optional in ein vorgefertigtes Koordinatensystem einzuordnen, das z.B. am Boden mit Kreppband aufgeklebt wird. Die Bilder werden auf dem Boden verteilt. Die Teilnehmer*innen bekommen Zeit sich eines auszusuchen und über die Bedeutung für sie selbst nachzudenken. Optional: Anschließend können sie aufgefordert werden, die Bilder in das Koordinatensystem auszulegen und ihre Gedanken zu erläutern.

Technische Hinweise:
Gruppierung**:** 4-20 Personen
Setting: Stuhlkreis
Medien und Material: Bilder, Papier oder Moderationskarten, Kreppband für das Koordinatensystem
Dauer: 30 Minuten

Schlüsselgeschichten

Aktion: In der Kennenlernphase bricht diese Übung das Eis zwischen den Teilnehmer*innen durch das Erzählen von Shortstorys

Vorgehen: Jede*r von uns besitzt verschiedene Schlüssel an seinem/ihrem Bund. Jeder Schlüssel passt in eine Tür, die damit geöffnet werden kann. Hinter diesen Türen verbergen sich Geschichten. Jede Person nimmt ihren Schlüsselbund zur Hand und:
Variante 1: die Person entscheidet selbst, zu welchen Schlüsseln eine kleine Geschichte erzählt wird
Variante 2: die Teilnehmer*innen suchen sich einige Schlüssel heraus, über die der/die Eigner*in erzählt

Technische Hinweise:
Gruppierung**:** Plenum/Kleingruppe (bei einer kleinen Gruppe kann das Spiel im Plenum gespielt werden, bei einer größeren Gruppe macht es Sinn, die Gruppe in Kleingruppen bis zu max. 8 TN einzuteilen)
Setting: Beliebig, alle mit Blick auf das Präsentationsmedium
Medien und Material: Schlüssel Dauer: 2 -15 Minuten

Methoden der Selbstreflektion

Ich, Ich & Die Anderen

Themenschwerpunkte:
Mein kulturelles Gepäck: Ich
Meine Stellung im gesellschaftlichen Kontext: Ich & Die Anderen (Welche Privilegien habe ich?)
Diversitätsmerkmale im Kontext gesellschaftlicher Machtstrukturen (Zugänge zur Gesellschaft).

Mein kulturelles Gepäck – Das Rucksackmodell

Beschreibung: Was beinhaltet das Rucksack-Modell?

Abb. http://www.clipartbest.com/clipart-9iz6ag6GT

Jeder Mensch läuft mit seinem eigenen kulturellen Rucksack durch die Welt. Er ist ein ständiger Wegbegleiter und bestimmt unser Fühlen, Wahrnehmen und Handeln jeden Tag aufs Neue. Wenn wir unsere Rucksäcke öffnen, wird schnell deutlich, dass jeder Rucksack individuell und vielfältig ist.

Das Rucksackmodell ist ein neueres Kulturmodell, das die Diversität und Individualität des/der Einzelnen herausstellt. Jedes Individuum verfügt über ein einzigartiges Repertoire an kulturellem Erfahrungswissen. Der Umgang mit diesem Wissen ist flexibel, individuell und situativ.

Die Inhalte des Rucksacks sind geprägt von der individuellen Lebensgeschichte. Sie beinhaltet Werte und Normen der eigenen Kultur, Themen wie Glaube oder Religion, aber auch Erziehung und Bildung sowie Gesetze und Verhaltensregeln. Jede neue Erfahrung, jede neue Begegnung, jede neue Situation beeinflusst das Handeln und bereichert das kulturelle Gepäck. Dabei treten einige Gepäckstücke, abhängig von der inneren und äußeren Situation des Individuums, mal mehr in den Vorder- bzw. Hintergrund.

Allerdings ist das kulturelle Gepäck von Anderen zunächst einmal nicht einsehbar. An dieser Stelle müssen wir in Kommunikation mit Anderen treten, ein offenes Ohr haben, um anderen kulturellen Lebensgeschichte einer anderen Person teilhaben zu können.

Aktion: **Welches kulturelle Gepäck hast du?**
Das Kulturmodell ermöglicht eine intensive Auseinandersetzung mit sich selbst.
Es können eigene Wertvorstellungen, Normative, Prägungen herausgearbeitet werden. Die Auseinandersetzung mit dem eigenen Rucksack regt dazu an, sich mit Begegnungen, Ereignissen oder Situationen bewusst auseinanderzusetzen, die dazu beitragen, dass sich unser individuelles kulturelles Gepäck füllt.

Vorgehen: Die Seminarteilnehmer*innen werden aufgefordert, sich anhand von Fragen mit ihrem eigenen kulturellen Gepäck auseinanderzusetzen.
Beispielfragen:
1. Was haben deine Eltern, Großeltern dich gelehrt?
Machst du es noch heute noch so?
2. Wie groß ist deine Familie und wie war die hierarchische Ordnung?
3. Woran glaubst du und woran glauben deine Eltern?
4. Welche Verhaltensregeln prägen dich?
5. Welche Sprachen sprichst du und warum?
6. Welche technischen Geräte benutzt du?
7. Erkenne die Vorurteile, die dich und deine Kultur prägen, hinterfrage sie?
8. In welcher Gegend bist du aufgewachsen?
9. Welche Ausbildung hast du und welche berufliche Tätigkeit übst du aus?
10. In welchen Land bist du aufgewachsen und welche politische Ordnung sowie Gesetze herrschen dort?
11. In welchen anderen Ländern hast du bereits gearbeitet und gelebt?

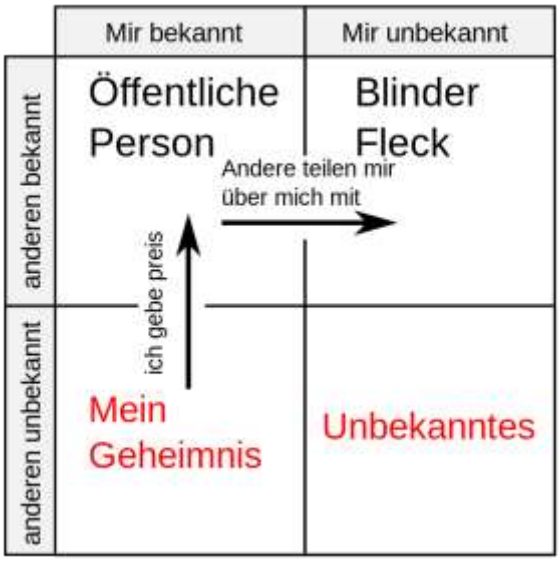
Die Teilnehmer*innen setzen sich in Einzelarbeit mit den Fragen und ihrem Rucksack auseinander. Diesen befüllen sie zunächst allein. Dann gehen sie in Diskussion in den Kleingruppen und legen die verschiedenen Rucksäcke nebeneinander.
Zum Schluss ist eine Auswertung und Diskussion der Übung im Plenum sinnvoll, vor allem zur Einführung in das Thema. Alternativ können die Rucksäcke auch im Interview zwischen zwei Teilnehmer*innen gefüllt werden und die Ergebnisse dann dem Plenum vorgestellt oder in einer Ausstellung angesehen und diskutiert werden.

Technische Hinweise: Gruppierung: Einzelarbeit, Kleingruppe, Plenum
Setting: Beliebig, kann auch draußen stattfinden
Medien und Material: Handout mit Beispielfragen, Flipchartpapier oder A3-Papier (eventuell mit vorgemalten Rucksäcken), Stifte (bunt)
Dauer: 30-60 Minuten

Quelle: http://interkulturelle-dimensionen.blogspot.de/2015/02/interkulturelle-kompetenz-dein.html, Stand: 22.07.2019

Selbstverortung im gesellschaftlichen Kontext
Das Johari-Fenster

Das Johari-Fenster ist ein Kommunikationsmodell, das die bewussten und unbewussten Persönlichkeits- und Verhaltensmerkmale zwischen einem Selbst und Anderen oder einer Gruppe darstellt. Das Modell wurde 1955 von den amerikanischen Sozialpsychologen Joseph Luft und Harry Ingham entwickelt.



Es dient vor allem zur Darstellung der Diskrepanz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung in gruppendynamischen Prozessen und gehört zum Standardrepertoire gruppendynamischer Modelle und Verfahren. Systematisch gehört es zur differentiellen und Persönlichkeitspsychologie, zu den Abwehrmechanismen, zur Sozialpsychologie und zur Gruppendynamik.
Das Johari-Fenster ist daher sehr gut geeignet, die eigene Position im gesell-schaftlichen Kontext zu reflektieren.

Aktion: Die Übung kann als Einstieg dazu dienen, sich darüber auszutauschen, wie sich Selbst- und Fremdbild voneinander unterscheiden können und welche Merkmale selbstbestimmt sind, als Eigenbeschreibung gewählt werden und welche von außen zugeschrieben sind (Einstieg in Stereotype).

Vorgehen: Anhand einer kleinen Beispielgeschichte wird das Johari-Fenster zunächst erläutert. Anschließend werden die Teilnehmer*innen gebeten anhand von Fallbeispielen oder anhand ihrer eigenen Diversitätsmerkmale das Johari-Fenster mit Beispielen zu befüllen. Zum Abschluss wird die Übung im Plenum diskutiert und ausgewertet.

Diskussionsfragen:
Was würdet ihr von euch preisgeben?
Mit wem teilt ihr welche Informationen?
Welche Merkmale werden von außen bestimmt/an die Person herangetragen?
Wie entstehen Fremdbilder?

Technische Hinweise:
Gruppierung: 4-20 Personen
Setting: Stuhlkreis
Medien und Material: Bilder, Papier oder Moderationskarten, Handout/ Flipchart Johari-Fenster
Dauer: 30 Minuten

Abb.:https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/6/6a/Johari.svg/768px-Johari.svg.pngng 1

Diversitätsmerkmale im Kontext gesellschaftlicher Machtstrukturen Zugänge zur Gesellschaft

Die Diversity-Dimensionen

Auseinandersetzung mit der eigenen Diversität

Das Modell „Four Layers of Diversity“ von Lee Gardenswarts und Anita Rowe wurde für die Arbeit in gemischten Teams entwickelt, um die Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Menschen einer Organisation anhand bestimmter Dimensionen zu betrachten und die Diversitätsmerkmale im Diversity-Management eines Unternehmens zu berücksichtigen. Das Modell wurde entwickelt, um Organisations-kulturen zu entwickeln, die gegenüber allen Menschen offen sind – mögen sie auch noch so unterschiedlich sein.

Da das Modell für die Arbeit in Unternehmen entwickelt wurde, ist dieses Modell vordergründig für die Arbeit mit Unternehmen geeignet, die ihre Teamentwicklung diversitätsbewusst gestalten möchten.

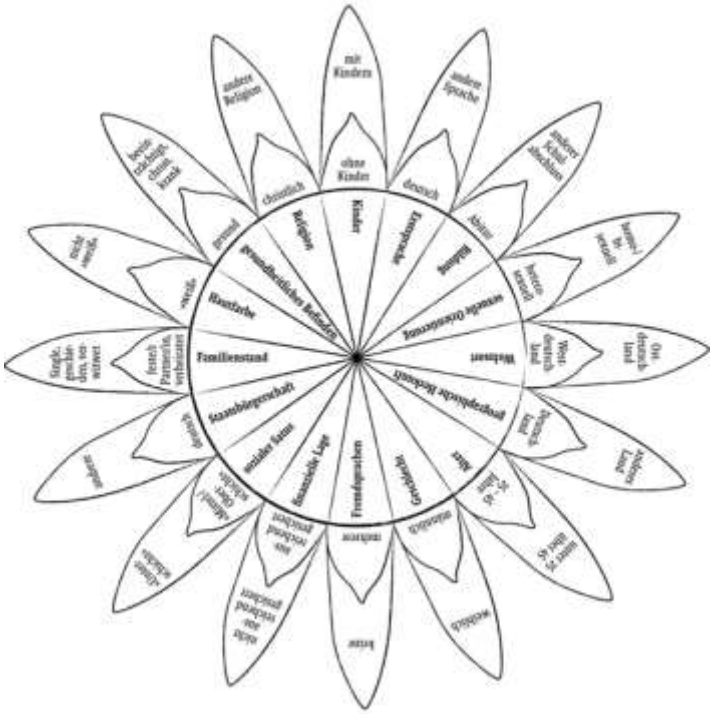
Ziel: Anhand des Modells kann herausgearbeitet werden, welche Diversitätsdimensionen man selbst inne hat und wie diese Dimensionen den eigenen Zugang zu gesellschaftlichen Strukturen wie Bildung, Arbeit etc. beeinflussen.

Aufgabe: Das Modell kann als Einstieg ins Thema Diversität herangezogen werden, um darzustellen, welche Rolle Diversitätsmerkmale beispielsweise im Arbeitskontext spielen und wie diese, den Zugang zu Bildung, Arbeit etc. beeinflussen.

Quelle: http://www.charta-der-vielfalt.de/diversity/diversity-dimensionen.html, Stand: 22.07.2019

Power Flower

Die Power Flower ist eine Methode aus der Anti-Bias-Arbeit. Der Ansatz stammt aus der antidiskriminierenden Bildungsarbeit. Der Anti-Bias-Ansatz wurde Anfang der 1980er Jahre von Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Philips am Pacific Oak College in Kalifornien entwickelt. Ausgangspunkt war ihre Unzufriedenheit mit den damaligen Ansätzen multikultureller Erziehung. Ihr Ziel war es, auf die Heterogenität der Gesellschaft sozial gerecht zu reagieren (siehe Anti-Bias-Werkstatt).



Die Power Flower dient dazu, Diversitätsmerkmale wie z.B. Herkunft, Geschlecht, Familienstand, Wohnort etc. zu illustrieren und deutlich zu machen, dass die eigenen Merkmale aufgrund von Stereotypisierung und Vorurteilen den gesellschaftlichen Zugang beeinflussen und bestimmte Merkmale mit Privilegien einhergehen bzw. als gesellschaftliches Ausschlusskriterium fungieren können. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass die Merkmale sozial konstruiert sind, dennoch aber gesellschaftlich wirksam. So können bestimmte Merkmale zum Ausschluss von Bildung, Job, Wohnung etc. führen. In den inneren Blütenblättern finden sich die zu den einzelnen Kategorien gehörigen, in Deutschland strukturell privilegierten Gruppen, in den äußeren Blütenblättern die tendenziell nicht privilegierten Gruppen.

Aktion: Bei der Übung geht es um die Reflektion der eigenen gesellschaftlichen Position sowie das Erkennen, welchen sozialen Gruppen man angehört, der Auseinandersetzung mit der Vielschichtigkeit der eigenen Identität sowie darum, ein Bewusstsein für die mit den eigenen Merkmalen einhergehenden Privilegien bzw. Machtstellungen zu bekommen.

Vorgehen: Alle Teilnehmer*innen erhalten eine Kopie der „Power Flower“. Die Teilnehmer*innen werden aufgefordert bei jeder Kategorie entweder das innere oder das äußere Blütenblatt zu markieren, je nachdem, wo sie sich zugehörig fühlen. Die Entscheidung, welches Blütenblatt markiert wird, ist der Selbsteinschätzung der Teilnehmer*innen überlassen (Arbeitsblätter S. 53, 54 im Anhang).

Einsatz: Sensibilisierung für Machtverhältnisse, Handlungsspielräume

Technische Hinweise:
Gruppierung**:** 4+
Setting: Kleingruppe, Plenum
Medien und Material: Arbeitsblätter Power Flower, Stifte
Vorbereitung: Arbeitsblätter Power Flower, Einführung
Dauer: 60+ Minuten (je nach Intensität)

Auswertung im Plenum: Die Diskussion sollte beinhalten, dass es wichtig ist, die eigene Position zu kennen, wenn wir uns mit Machtstrukturen auseinandersetzen. Das Bewusstmachen und der Austausch über unterschiedliche Positionierungen ermöglicht es, Empathie und Verständnis für Andere zu entwickeln, Machtstrukturen zu erkennen und bewusster zu handeln. Es geht darum, auf soziale Ungerechtigkeit und Diskriminierung aufmerksam zu machen und die Teilnehmer*innen zu ermutigen, sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten für soziale Gerechtigkeit einzusetzen.

Mögliche Fragen für den Austausch im Plenum: Wie ist es Ihnen mit der Übung ergangen? Welche Zuordnung ist Ihnen schwer gefallen, welche nicht? Warum? Bei welchen Zugehörigkeiten/Blütenblättern waren Sie sich besonders unsicher? Warum? Wie fühlt es sich an, in der inneren bzw. der äußeren Gruppe zu sein? Stimmt Ihr Gefühl mit der Einteilung der „Power Flower“ in „privilegiert“ und „nicht-privilegiert“ überein? Fühlen Sie sich genauso privilegiert oder nicht, wie in der „Power Flower“ aufgezeigt?

Zu den Bedeutungen von Zugehörigkeiten: Die Power Flower kann auch als Ausgangspunkt dafür genommen werden, sich mit Formen der Diskriminierung auseinanderzusetzen, die eine lange, gewaltvolle Geschichte der Unterdrückung haben, wodurch ihre Wirkungskraft verstärkt wird (z.B.: Rassismus/Kolonialismus: Die historischen Wurzeln des heutigen Nord-Süd-Verhältnisses sind im Zusammenhang mit dem System von Sklaverei und materieller Ausbeutung zu sehen).

Zu Eigenschaften von Zugehörigkeiten: Ist die Zugehörigkeit zu den Kategorien in den Blütenblättern eine eigene, freiwillige Entscheidung oder wurde diese Zugehörigkeit von außen zugewiesen? Welche Konsequenzen hat dies? Ist die Zugehörigkeit zu den Blütenblättern veränderbar? Können privilegierte/nicht privilegierte Zugehörigkeiten andere Zugehörigkeiten nach sich ziehen?

Zu Umgangsweisen in und mit Machtverhältnissen: Wie und wann können wir auch in marginalisierten Positionen machtvoll sein? Wie geht es Ihnen mit Ihrer Macht bzw. Ohnmacht und was können wir jetzt mit dieser Analyse machen? Wie können Sie ihre Macht positiv nutzen? Wie können Sie sie nutzen, um die Machtungleichheitsverhältnisse zu verändern?
Es ist wichtig, darauf aufmerksam zu machen, dass Macht nicht nur etwas Negatives, „Bösartiges“ ist, sondern auch Möglichkeiten und Ressourcen beinhaltet. Macht kann auch konstruktiv eingesetzt werden, beispielsweise in Form von Empowerment und Powersharing.

Abb. Power Flower: https://www.zaknrw.de/neues/die-powerflower-umtopfen, Stand: 22.07.2019
Quelle: http://portal-intersektionalitaet.de/forum-praxis/methodenpool/gute-nachbarschaft/2012/power-flower/; Stand: 22.07.2019

Schritt nach vorn

Schritt nach vorn ist von der Anti-Bias-Werkstatt entwickelt und von GLADT e.V. im Projekt „HeJ – Handreichungen für emanzipatorische Jungenarbeit“ erweitert worden.

Aktion: Diese Übung dient dazu, gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse, Privilegierungen und Deprivilegierungen zu verdeutlichen und für ungleiche Chancenverteilung in der Gesellschaft zu sensibilisieren.

Vorgehen: *Vorbereitung:* Die Teilnehmer*innen erhalten je eine Rollenbeschreibung. Diese enthält Angaben zu Herkunft, Alter, sexueller Orientierung; Bildungsgrad, Beruf; Religion/Weltanschauung und Geschlecht; eventuell körperliche Beeinträchtigungen und sozialer Status. Die Rollenkarten können selbst erstellt und an den Bedarf der Gruppe angepasst werden (s. auch im Anhang *Beispielrollen „Schritt nach vorn“*).

Ablauf: Die Teilnehmer*innen ziehen jeweils eine Rollenkarte. Sie sollen sich in ihre Rolle hineinversetzen. Zur Unterstützung können sie die Augen schließen. Folgende Fragen können gestellt werden, um den Prozess zu beschleunigen: Wie heißt du? Wie war deine Kindheit? Wie sieht dein Alltag aus? Wo lebst du? Was machst du in deiner Freizeit?
Die Karten sollen niemandem gezeigt werden, es soll auch kein Gespräch über die „neue“ Identität stattfinden. Nun stellen sich die Teilnehmer*innen in einer Reihe an einer Wand auf. Ab sofort soll nicht mehr gesprochen werden.. Die Teilnehmer*innen werden darauf eingestimmt, dass sie nun Fragen gestellt bekommen, die sie nur mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden können. Alle, die in ihrer Rolle eine Frage mit „Ja“ beantworten können, bewegen sich ein Stück vor. Antworten sie dagegen mit „Nein“ oder wissen die Antwort nicht bzw. sind sie unsicher, so bleiben sie, wo sie sind. Da bei den Teilnehmer*innen oft Diskussionsbedarf entsteht, machen Sie sie darauf aufmerksam, dass sie an dieser Stelle ihrer spontanen Eingebung folgen sollen und die Diskussion im Anschluss der Übung erfolgt. Es geht bei der Beantwortung der Fragen um eine subjektive Einschätzung, die wichtiger ist, als sachliche Richtigkeit.

Phase 1: Die Auswertung erfolgt zunächst an dem Ort, wo die Teilnehmer*innen in ihrer Rolle verblieben sind. Fordern Sie sie auf, ihre eigene Position für sich selbst zu reflektieren. Bewegen Sie sich als Trainer*in nun auf das Spielfeld und sprechen Sie einzelne Personen bezüglich ihrer Position an. Dabei sollten sowohl Personen, die ganz vorne sind, als auch solche, die weit zurück geblieben sind sowie Personen aus dem Mittelfeld angesprochen werden (wenn die Gruppe relativ klein ist, können auch alle befragt werden).

- Schaut euch um: Wo seid ihr? Wo sind die anderen? Wie fühlt sich das an?
- Wie fühlst du dich (innerhalb deiner Rolle)?
- Wie ist es, so weit vorne zu sein? Oder wie ist es, nicht voran zu kommen? 1
- Wann haben diejenigen, die häufig einen Schritt nach vorne machten, festgestellt, dass andere nicht so schnell vorwärts kamen wie sie?
- Wann haben diejenigen, die weit hinten blieben, gemerkt, dass die anderen schneller vorwärtskamen?

Nachdem sich die Einzelnen zu ihrer Position geäußert haben, werden sie gebeten, ihre Rolle den anderen in der Gruppe vorzustellen. Die hinten Stehenden bemerken meist schnell, dass sie zurückbleiben, während die Vorderen häufig erst zum Schluss bemerken, dass andere nicht mitkommen. An dieser Stelle sollte darauf hingewiesen werden, dass auch in der Realität denjenigen in privilegierten Positionen häufig ihre Privilegien so selbstverständlich sind, dass sie sie überhaupt nicht wahrnehmen, wohingegen diejenigen in marginalisierten Positionen ihre Deprivilegierung meist alltäglich spüren.

Phase 2: Für den zweiten Teil der Auswertung sollten die Teilnehmer*innen ihre Rollen „abschütteln“, „ausziehen“ oder „abstreifen“ und „wegwerfen“, um aus den Rollen herauszukommen. Die weitere Auswertung findet im Stuhlkreis im Plenum anhand folgender Fragen statt:

- Wie ist es euch mit der Übung ergangen?
- Konntet ihr euch in die Situation/en der von euch gespielten Personen/Rollen hineinversetzen?
- Konntet ihr euch die jeweiligen Lebensbedingungen vorstellen? Was war unklar, wo wart ihr euch unsicher?
- Wie leicht oder schwer war es, einzuschätzen, ob du einen Schritt nach vorn machen kannst?
- Wo warst du dir unsicher?
- Welche Fragen sind dir besonders im Gedächtnis geblieben? *Bilder und Stereotype zu den einzelnen Rollen*
- Woher hattet ihr die Informationen über die Lebenssituation der gezeichneten Rollen?
- Warum wissen wir über bestimmte Personen/Rollen viel, und über andere gar nichts (hier kann auf die Bedeutung der Medien eingegangen werden)? *Übertragung auf die gesellschaftliche Realität*
- Was hat dich in deinem Handeln eingeschränkt (Bedeutung von Differenzlinien entlang von Kategorien wie Staatsangehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter, Religion, sozialer und finanzieller Status etc.)?
- Inwiefern spiegelt die Übung deiner Meinung nach die Gesellschaft wider?
- Welche Möglichkeiten zur Veränderung ihrer Situation haben die verschiedenen Gruppen oder Individuen? Worauf haben sie keinen Einfluss?
- Was sollte sich ändern? Was können wir ändern? *Übertragung auf die eigene Situation*
- Wo würdest du selbst stehen, wenn du diese Übung ohne Rollenkarte, als du selbst mitgemacht hättest?
- Wie könntest du mit deinen eigenen Privilegien verantwortungsvoll und konstruktiv umgehen?
- Oder wie könntest du deiner Marginalisierung entgegentreten?

Abschluss: Subjektive Möglichkeitsräume: Auch wenn durch soziale Positionierungen bestimmte Handlungsspielräume durch Privilegierung und Deprivilegierung (Benachteiligung) festgelegt sind, haben Individuen dennoch die Möglichkeit, ihre Positionen unterschiedlich zu nutzen, denn strukturelle Begrenzungen schließen individuelle Möglichkeitsräume nicht aus. Allerdings sind trotzdem nicht alle „ihres Glückes Schmied“, denn unterschiedliche strukturelle Ausgangspositionen haben starken Einfluss auf die individuellen Handlungsspielräume.

Hinweise: Bitte achten Sie sehr darauf, dass die Teilnehmer*innen wissen, dass es sich hier um eine subjektive Einschätzung handelt, nicht um sachliche Richtigkeit! Die Übung kann eigene Erfahrungen von Ausschluss und Handlungsbeschränkungen ins Gedächtnis rufen. Deshalb sollte genügend Zeit für die Auswertung eingeplant werden, um unterschiedliche Erfahrungen, deren Bewertungen und Konsequenzen diskutieren zu können.

Erfahrungen und mögliche Schwierigkeiten: Die online vorgeschlagenen Rollen sind zum Teil klischeehaft. Einerseits kann dadurch das Einfühlen erleichtert werden. Andererseits werden Rollenklischees durch die Rollenbeispiele wiederholt und nicht aufgebrochen. Es bietet sich an, eigene Rollen zu entwerfen. Einzelne Rollen, die entstehen, können auf den ersten Blick sehr unrealistisch sein. Thematisieren Sie in diesem Fall, wie untypisch einige Identitäten nun einmal sind.
Im Anschluss an die Auswertung kann die Übung ein zweites Mal durchgeführt werden, wobei die Teilnehmer*innen keine Rollenkarten bekommen, sondern in ihrer eigenen Person die Fragen beantworten. Auf diese Weise kann die eigene gesellschaftliche Positionierung und die damit einhergehende Macht der Teilnehmer*innen herausgearbeitet werden. Zudem können je eigene Handlungsspielräume deutlich gemacht werden. Wenn die Gruppe groß genug ist, kann die Gruppe sich auch kreisförmig aufstellen und an den Händen fassen. Fragen, die mit „Ja“ beantwortet werden können, führen dazu, dass die Teilnehmer*innen in Richtung Mitte fortschreiten. Ab einem bestimmten Zeitpunkt wird es dazu kommen, dass einige fühlbar zurückgelassen werden müssen.

Bezug Intersektionalität: Die Verschränkung von Herrschaftsverhältnissen wird räumlich sichtbar und erfahrbar gemacht und somit besprechbar. Die Methode basiert darauf, dass verschiedene gesellschaftliche Verhältnisse in den Fragen thematisiert werden. Neben individuellen Handlungsstrategien sind gesellschaftliche Kategorien über Generationen hin wirksam. Hier liegen die Hinweise auf die historische Dimension von Unterdrückung und Privilegierung. Die Fragen nach den aufkommenden Gefühlen sind zum einen Teil einer Sensibilisierung für gesellschaftliche Dominanzverhältnisse und verweisen zugleich darauf, dass z.B. individuelles schlechtes Gewissen nicht weiter hilft, sondern Veränderungen gesellschaftlicher Verhältnisse notwendig sind.

Einsatz: Einfühlung in die realen Lebensbedingungen gesellschaftlicher Minderheiten oder kultureller Gruppen, Förderung von Empathie mit Menschen, die nicht zur Mehrheitsgesellschaft gehören**,** Reflektion der eigenen Position in der Gesellschaft**,** Reflektion und Verstehen gesellschaftlicher Verhältnisse

Technische Hinweise:
Gruppierung**:** 8+
Setting: Raum
Medien und Material: Rollenkarten
Dauer: 30-60 Minuten
Vorbereitung: theoretische Einführung, Rollenkarten vorbereiten

Quelle: http://portal-intersektionalitaet.de/forum-praxis/methodenpool/intersektionalitaet/2012/schritt-nach-vorn/;
Stand: 22.07.2019

Konflikte im interkulturellen und interreligiösen Kontext und Methoden der Konfliktbearbeitung

Themenschwerpunkte: Was ist ein Konflikt?
Methoden der Konfliktanalyse
Meine Rolle als Konfliktbearbeiter*in
Methoden der Konfliktbearbeitung

Was ist ein Konflikt?

Konfliktmerkmale

Merkmale von Meinungsverschiedenheiten	Merkmale von Konflikten
Sie resultieren aus unterschiedlichen Ansichten. Die Auseinandersetzung diesbezüglich beeinträchtigt die Handlung der beteiligten Personen nur gering Den Beteiligten geht es darum Recht zu haben. Sie können Auslöser von Konflikten sein.	Sie können aus Meinungsverschiedenheiten resultieren. Die Auseinandersetzung diesbezüglich beeinträchtigt die Handlung der beteiligten Parteien in großem Ausmaß. Die Beteiligten können oftmals nicht genau darstellen, wie der Konflikt entstanden ist oder auf welchen Ebenen er sich abspielt. Bei einem Konflikt geht es darum seine Vorstellung/Willen ohne Rücksicht durchzusetzen.

Konflikt

=

Kollision von
Standpunkten oder Interessen
unterschiedlicher Personen bzw. Gruppen

was meist mit
ausgeprägter Beteiligung des Gefühls geschieht.

Quelle: Glasl, Friedrich: Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. Bern, 2009

Konfliktebenen

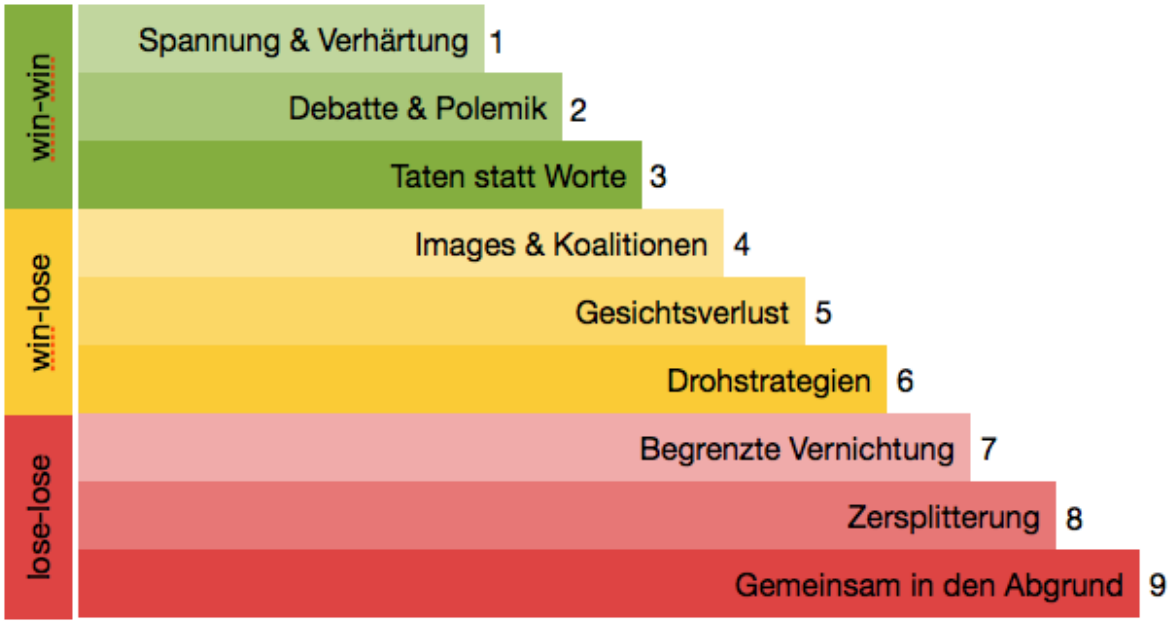


Abb. http://konflikte-entfalten.de/wp-content/uploads/2014/02/eskalation-glasl.png

Methoden der Konfliktanalyse

Das Eisbergmodell im Kontext der Konfliktanalyse

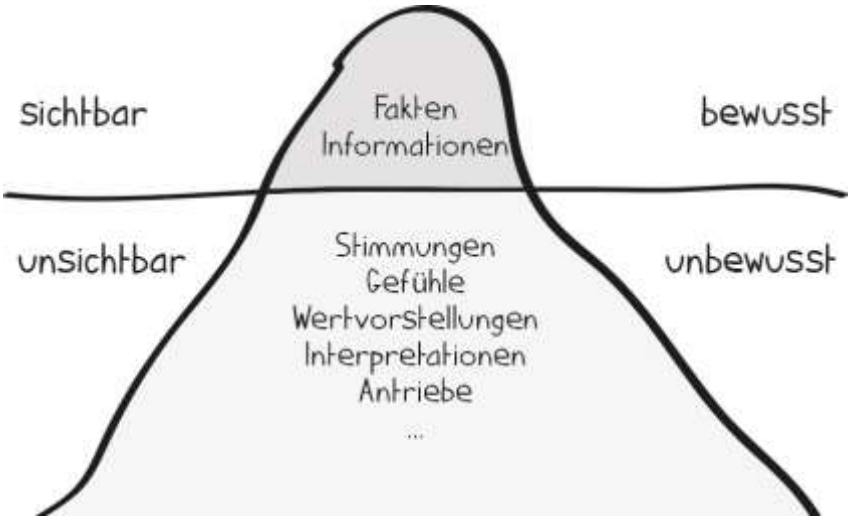


Abb. https://projekte-leicht-gemacht.de/wp-content/uploads/2014/08/eisbergmodell.jpg

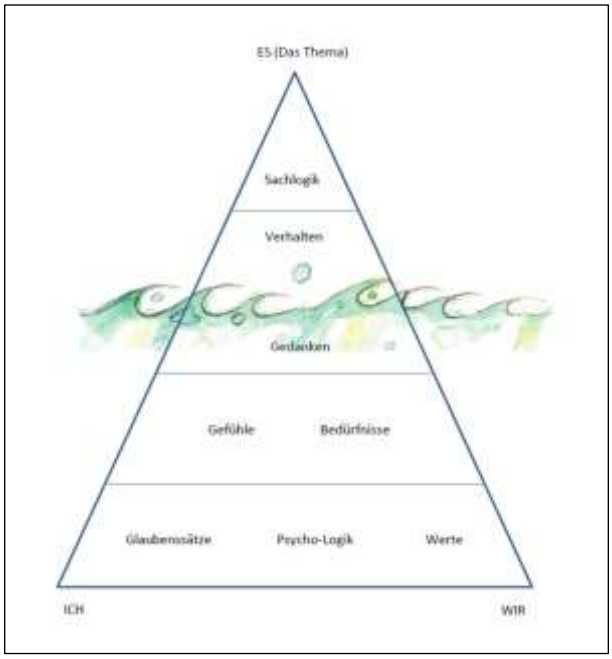
Das Eisbergmodell als Methode zur Analyse von Konflikten wird vor allem im Konfliktmanagement in Unternehmen eingesetzt. Viele Konflikte – gerade in der Arbeitswelt – bleiben oft ungelöst, weil die Vielschichtigkeit des Konflikts und die eigentliche Konfliktursache nicht erkannt werden. Wir bleiben meistens auf der Sachebene – die Spitze des Eisbergs. Was u.a. damit zusammenhängt, dass gerade in Unternehmen Konflikte oftmals auf einer Sachebene wahrgenommen werden, die eigentlichen Konfliktursachen dadurch aber im Dunkeln bleiben und drohen, irgendwann zu eskalieren. Deshalb ist es unerlässlich, jede Kontroverse auf ihre Vielschichtigkeit hin zu überprüfen. Mit Hilfe des Eisberg-Modells gelingt dies, denn dieses Modell führt Sie an die Ebenen unter der (Wasser)Oberfläche:

Die **Sachebene** – die Spitze des Eisbergs – ist für alle gut sichtbar. Zu typischen Sachkonflikten zählen fehlender oder fehlerhafter Informationsfluss, Meinungsverschiedenheiten, Interessenkonflikte, unklare Arbeitsabläufe oder unklare Arbeitsaufteilungen. Die Konflikte auf der Sachebene werden bereitwillig angesprochen und offen diskutiert.
Unter der Oberfläche liegt die **Beziehungsebene**, wo es meist um das persönliche Miteinander und dadurch natürlich um Themen wie Macht/Ohnmacht, Dominanz/Unterordnung, Nähe/Distanz, Sympathie/Antipathie, Eingebunden /Ausgeschlossen sein, Vertrauen/Misstrauen geht.
Die **intrapersonale Ebene** beinhaltet die persönlichen Prägungen, Glaubenssätze, Sichtweisen und Verhaltensmuster, die wiederum Einfluss auf das Konfliktgeschehen haben.

Ziel: Ziel ist es, zu verdeutlichen, dass die Konfliktursachen oft unter der Oberfläche zu finden sind und es darum gehen muss, zu schauen, welche Konflikte dort verborgen liegen.

Quelle: http://www.business-netz.com/Konfliktmanagement/Entschaerfen-Sie-Konflikte-mit-dem-Eisberg-Modell; Stand: 22.07.2019

Themenzentrierte Interaktion - Das TZI-Modell



Beschreibung: Das TZI-Modell wurde Mitte der 1950er Jahre von der Psychoanalytikerin Ruth Cohn entwickelt und dient der Beschreibung von Gruppenprozessen.

Ziel: Das Modell eignet sich im Rahmen der Konfliktbearbeitung vor allem dafür, Dynamiken zwischen den beteiligten Personen transparenter zu machen.
Zudem kann man anhand des Modells verdeutlichen, dass Probleme, die sich oberflächlich auf der Sachebene abspielen, nicht ohne eine Reflektion der Gruppendynamiken auf der Ich- und Wir-Ebene bearbeitet werden können und so Konfliktlösungen oft erfolglos bleiben.

Sach-Ebene – Ich-Ebene – Wir-Ebene (Kontext Teamarbeit)

Die Sach-Ebene – Bei der Teamarbeit geht es immer darum, eine Aufgabe zu lösen, ein Thema zu bearbeiten oder eine Fragestellung zu erörtern. Diese inhaltlichen Aufgaben spielen sich auf der Sach-Ebene ab. Für die meisten ist die Sach-Ebene die wichtigste, denn dafür gibt es schließlich das Team.
Zur Sach-Ebene gehören:

- alle inhaltlichen Fragen bezüglich der Arbeitsaufgabe,
- alle Informationen über das zu lösende Problem,
- inhaltliche Verständnisprobleme,
- unterschiedliche Auffassungen zur Durchführung und
- inhaltliche Ideen und Vorschläge.

Die Ich-Ebene: Neben der Sachaufgabe, die für alle Teammitglieder gleich ist, kommt jedes einzelne Teammitglied auch mit seiner eigenen Persönlichkeit, seinen Stimmungen oder Vorerfahrungen in das Team. Wichtig ist, zu erkennen, dass bestimmte Verhaltensweisen und Themen von den einzelnen Personen mitgebracht werden. Sie können die Teamarbeit stark beeinflussen und müssen dann angesprochen werden. Diese Ebene ist vor allem denen nicht bewusst, für die allein der Sachaspekt einer Teamarbeit bedeutungsvoll ist.

Die Wir-Ebene: Da in jeder Teamarbeit die verschiedenen Personen zusammenarbeiten sollen, entsteht immer auch ein "Wir". Das Team ist eine Form von Gemeinschaft, unabhängig davon, ob sich die einzelnen Mitglieder nahe stehen und sich mögen oder nicht. Die Spannungen und Stimmungen, die aus der Gruppe heraus entstehen (abhängig davon, wer dort zusammensitzt), sind Themen auf der Wir-Ebene. Hier entstehen Konflikte oder auch Sympathien, die die Teamarbeit beeinflussen können. Werden solche Prozesse erkannt und transparent gemacht, können sie bearbeitet werden. Bleiben sie verdeckt und unbearbeitet, können sie die konkrete Arbeit wesentlich beeinflussen. Auch diese Ebene ist vielen Menschen nicht bewusst, aber dennoch beständig vorhanden.

Klarheit ist wichtig!

Sehr wichtig ist es, zu erkennen, wann z.B. ein persönliches Problem in die Wir-Ebene gezogen wird, oder wann ein Wir-Problem auf der Sachebene ausgetragen wird. Es kann z.B. schnell passieren, dass jemand einen Vorschlag eines anderen Teammitglieds nur deshalb ablehnt, weil er sich vor zwei Tagen von dieser Person unfair behandelt gefühlt hat. Genauso kann es sein, dass jemand einen Streit mit anderen Teammitgliedern beginnt, um persönliche Anspannungen abzubauen. Solche Vorgänge sind uns nicht bewusst und können so die Teamarbeit erheblich beeinträchtigen. Das Modell der TZI kann uns dabei helfen, uns dieser Prozesse schneller bewusst zu werden, indem sich alle Teammitglieder wiederholt fragen, auf welcher Ebene sich eine Äußerung scheinbar und tatsächlich befindet.

Quelle: http://www.seminarhaus-schmiede.de/pdf/tzi.pdf; Stand: 22.07.2019

Meine Rolle als Konfliktbearbeiter*in/Mediator*in

Neben der Fähigkeit Konflikte von außen analysieren zu können, ist die Reflektion der eigenen Rolle und Haltung ein essenzieller Bestandteil der Konfliktbearbeitung. Erst wenn die eigenen Prägungen, Erfahrungen und Haltungen bewusst hinterfragt und laufend bearbeitet werden, ist die Begleitung eines fremden Konflikts möglich. So wird der emotionale Abstand gewahrt und vermieden, einen eigenen Standpunkt gegenüber den Konfliktparteien einzunehmen.
In diesem Sinne ist es wichtig, sich bewusst zu sein, dass bestimmte Themen zu einem starken emotionalen Involviert-Sein des/der Mediator*in führen können, die das sinnvolle Ausführen der Mediation behindern. In diesem Fall sollte Abstand von dieser Rolle genommen werden.

Haltung oder Ethos des Mediators

Bei einer Mediation ist die **Haltung des Mediators** sehr wichtig.

Um beiden Konfliktparteien gerecht zu werden, muss der Mediator die Haltung der Unparteilichkeit einnehmen. Das bedeutet, dass der Mediator keine der Konfliktparteien bevorzugen darf. Er muss in der Lage sein, seine Überzeugungen und Wertvorstellungen in der Mediation zurückzustellen, damit die Beteiligten ihre eigene Lösung des Konflikts finden können.[1]

Der Mediator muss allen Konfliktparteien vorurteilsfrei begegnen.
Er darf im Konfliktfall nicht Partei für eine Seite ergreifen.

Nicht nur das angelernte Wissen über den Umgang mit den „Tools", dem Handwerkszeug macht den Mediators aus, sondern auch seine Haltung und seine Persönlichkeit. Das gilt vor allem auch für die Moral oder einfach die richtige Einstellung und Haltung des Mediators.[2]

Um eine solche, jeweils für sich richtige Einstellung zu gewinnen, sollte jeder Mediator sein eigenes menschenfreundliches positives Weltbild entwickeln und daran ständig weiter arbeiten. Manche Dinge kann man allerdings schwer erlernen.

Dieses Weltbild sollte der Mediators auch im Spannungsfeld eigener innerer und äußerer Konflikte aufrechterhalten.

Dies dient der Qualitätssicherung in der Mediation und bietet beispielsweise auch eine Hilfestellung für den Umgang mit dem Scheitern einer Mediation.

Quelle: https://de.slideshare.net/Sternaugen/fom-mediation-haltung-oder-ethos-des-mediators-und-qualifikation-des-mediators, Stand 22.07.2019

Allparteilichkeit

Die eng miteinander verbundenen und teilweise idiosynkratrisch verwendeten Begriffe Allparteilichkeit und Neutralität stammen aus der Systemischen Familientherapie. Gemeint ist, dass der/die Berater*in (im Falle der Mediation) fähig ist, für alle Konfliktparteien gleichermaßen Partei ergreifen zu können. Allparteilichkeit ist eine wichtige Haltung des/der Mediator*in, da sie die Voraussetzung für die Kompetenzwahrnehmung und Akzeptanz seitens der Klient*innen ist. Sie schafft außerdem eine Atmosphäre, in der Meinungen frei geäußert werden können. Dementsprechend ist die Allparteilichkeit die Grundlage für einen zielführenden Mediationsprozess.
Entscheidend für die Allparteilichkeit ist die Wirkung auf die Konfliktparteien. Diese sollten nicht das Gefühl haben, der/die Mediator*in hätte eine Präferenz für eine Konfliktseite. Der grundsätzliche Standpunkt des/der Mediator*in zum Konflikt sollte ebenfalls nicht deutlich werden, da dies Hemmungen freisetzen kann (z.B. bei Nachbarschaftskonflikten, die mit dem Aufstellen eines Gartenzwergs beginnen und für Außenstehende nichtig anmuten, und für die Parteien dennoch elementar sind). Dafür ist Voraussetzung, dass der/die Mediator*in selbst keine eigenen Interessen (z.B. politisch, wirtschaftlich, privat) im Konflikt hat.

Es können drei Arten der Allparteilichkeit unterschieden werden:

1. **Allparteilichkeit gegenüber Personen**: Der/die Mediator*in steht nicht auf der Seite einer Konfliktpartei. Dadurch kann er/sie nicht in den Konflikt eingebunden werden.
2. **Allparteilichkeit gegenüber den Problemen**: Der/die Mediator*in bewertet das Problem nicht. Dadurch werden voreilige Lösungen verhindert, der Konflikt wird während des Mediationsprozesses umfassend beleuchtet bis eine Lösung entwickelt werden kann.
3. **Allparteilichkeit gegenüber Ideen**: Der/die Mediator*in bevorzugt keine Lösungsideen, Meinungen und Werthaltungen. Dadurch wird das Prinzip der Ergebnisoffenheit gefördert, was zu einer Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten führt, anstatt diese zu verringern. Dies ermöglicht einen offenen Ideenaustausch unter den Konfliktparteien. Die so generierten Lösungsideen können zufriedenstellender wirken, als Lösungsideen durch den/die Mediator*in (Selbstwirksamkeit). Dies impliziert, dass seitens des/der Mediator*in keine Tabus sowie keine Richtig-/Falsch-Bewertungen vorgenommen werden.

Der Begriff der Allparteilichkeit oder Neutralität kann leicht zu missverstandenen Annahmen führen. Es bedeutet nicht, dass der/die Mediator*in keine eigene Meinung haben darf, sondern dass er/sie diese gegenüber den Konfliktparteien explizit als subjektiv kennzeichnet. Es kann beispielweise durch den/die Mediator*in betont werden, dass seine Meinungen lediglich Vorschlagcharakter haben. So können sie von den Klient*innen als nützlich und anregend empfunden werden. Allparteilichkeit bedeutet außerdem, dass mit allen Parteien empathisch umgegangen wird, nicht kalt und distanziert.
Es kann für den Mediationsprozess zielführend sein, wenn der/die Mediator*in in bestimmten Phasen eine Partei unterstützt. Dies sollte dem Zweck dienen, die Anliegen aller Parteien zu vermitteln und zu klären, damit eine zufriedenstellende Lösung entwickelt werden kann. Häufig erfordern Asymmetrien in der Ressourcenverteilung (z.B. Macht, Personenanzahl, Gesprächskompetenz) die Unterstützung der schwächeren Partei. Entscheidend ist, dass diese Unterstützung lediglich kurzzeitig angeboten wird und allen Konfliktparteien im Sinne des Prinzips der Allparteilichkeit transparent gemacht wird. Diese Unterstützung erfolgt bspw., indem sich der/die Mediator*in vergewissert, ob die Anliegen der unterlegenen Partei ausreichend berücksichtigt worden sind oder gegnerische Manipulations- und Durchsetzungsversuche unterbunden wurden

Quelle: http://www.mediation.uni-konstanz.de/ss12/Allparteilichkeit.pdf, Stand:22.07.2019

Methoden der Konfliktbearbeitung

Die Mediation

Es gibt diverse Leitfäden, die sich mit Mediation auseinandersetzen. Wir haben in einem Modell 6 Phasen zusammengefasst. Auch die letzte Phase des Nachgesprächs halten wir für elementar, da sich hier zeigt, ob eine Mediation tatsächlich nachhaltig erfolgreich ist. So ist diese Phase 6 für den/die Mediator*in auch eine Möglichkeit der Reflexion der eigenen Arbeit.

Phase 1:		
Vorgespräch	Telefonisch oder persönlich • Klärung der Rahmenbedingungen und allgemeine Informationen (Beteiligte, Auftraggeber*innen, Auftrag, etc.) • Kostenverhandlungen, Terminvereinbarung	
Phase 2:		
Schaffung eines sicheren Rahmens, Eröffnung, Ablauf, Rollen und Regeln	Warmup Begrüßung der Beteiligten	Raum offen und warm gestalten Getränke anbieten Smalltalk
	Information	Ablauf und Rollen der beteiligten Personen klären
	Organisation	Dauer und Termine vereinbaren
	Rahmen/Regeln für die Gespräche	Gemeinsam Grundlagen für das Gespräch festlegen: gewaltfrei aussprechen lassen nicht beleidigen etc Ansprache der Vertraulichkeit des Gesprächs, Selbstverantwortung der Beteiligten
Phase 3:		
Sammlung der Themen des Konflikts durch die Konfliktparteien, Darstellung durch den/die Mediator*in	Konfliktschilderung durch alle Beteiligten	- Sichtweisen - Positionen - Gefühle
	Zusammenfassung durch den/die Mediator*in	- Gehörtes kurz zusammenfassen - Vorstellen der Darstellung als Themensammlung und Auswahl
	Fokus	Gemeinsamen Fokus zur Bearbeitung finden

Phase 4:		
Filtern der hintergründigen Erwartungen und Bedürfnisse der Beteiligten. Der Konflikt hinter dem Konflikt?	Konfliktparteien filtern eigenverantwortlich	Gefühle, Motive und Bedürfnisse werden herauskristallisiert Interessen und Wünsche formuliert
	Unterstützung der Verständigung der Parteien	Durch Nachfragen, Erklären und Klären wird nach und nach die direkte Kommunikation zwischen den Parteien hergestellt
Phase 5:		
Lösungsoptionen und Abschlussvereinbarung	Brainstorming	gemeinsame Ideensammlung am Flipchart - Filtern der Ideen - erste Konkretisierung
	Moderation der Verhandlungen	- die Parteien verhandeln moderiert über die Ideen zur Lösung - der gemeinsame Nenner als Lösung wird ermittelt
	Vereinbarung und Ergebnissicherung	die gemeinsame Lösung wird - konkret formuliert - verschriftlicht - von allen an der Mediation beteiligten Personen mit Einverständniserklärung zur gefundenen Lösung unterschrieben Bei Bedarf: Terminfestlegung für ein Auswertungsgespräch
Phase 6:		
Nachgespräch zur Auswertung	• Stand der Beziehung, der an der Mediation beteiligten Personen • Stand der Umsetzung der getroffenen Vereinbarung	

Quellen:
https://stiftung-mediation.de/mediation/5-phasen-einer-mediation, Stand: 22.07.2019
https://www.mediationaktuell.de/sites/ma.site/files/produkte/downloads/sr_viadrina_bd07_berger_ebook.pdf, Stand 22.07.2019
http://www.konfliktvermittler-training.de/?q=die-f%C3%BCnf-phasen-der-mediation, Stand: 22.07.2019
http://www.streitentknoten.de/images/presse/unverschaemt_unverbluemt_4_2015.pdf, Stand: 22.07.2019

Kommunikation in Konfliktsituationen - GfK
Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg

Das Konzept der Gewaltfreien Kommunikation wurde in den 1960ern von Marshall Rosenberg entwickelt. Rosenberg arbeitete Zeit seines Lebens an der Weiterentwicklung des Konzepts.

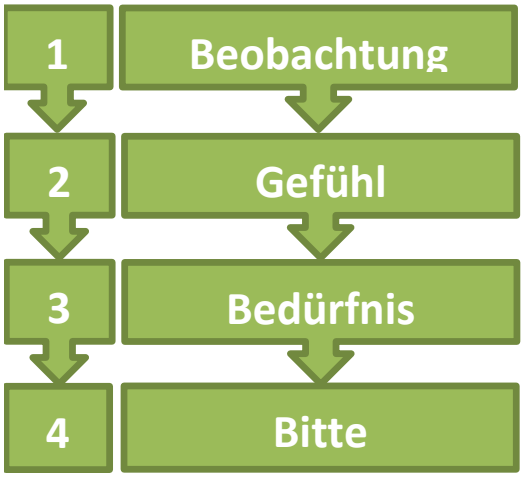
Abb. http://serena-rust.de/willkommen/gfk.php

Im Zentrum der Gewaltfreien Kommunikation steht der Gedanke zwischenmenschlicher Verständigung. Rosenberg benutzt hierfür den Begriff Empathie. Er geht davon aus, dass die Form in der Menschen miteinander kommunizieren, einen entscheidenden Einfluss darauf hat, ob sie Empathie für ihr Gegenüber entwickeln.

Rosenberg geht weiterhin davon aus, dass hinter jeder kommunikativen Äußerung ein Bedürfnis verborgen liegt, uns unsere Art zu kommunizieren aber daran hindert, zu unseren eigenen Bedürfnissen sowie zu den Bedürfnissen anderer vorzudringen. Die Art der Kommunikation beschreibt er als lebensentfremdete Kommunikation.
Außerdem nimmt er an, dass Menschen unter freien Bedingungen die empathische Verbindung zum Mitmenschen suchen. Die GFK soll helfen, sich ehrlich und klar auszudrücken und empathisch zuzuhören. Sie ist auf die Bedürfnisse und Gefühle gerichtet, die hinter Handlungen und Konflikten stehen. Sie ist weniger als eine Kommunikationstechnik zu betrachten, sondern eher eine Haltung, die es uns ermöglicht, einen bewussteren Umgang mit unseren Bedürfnissen und den Bedürfnissen anderer zu entwickeln. Dabei ist es prinzipiell nicht nötig, dass beide Kommunikationspartner GFK anwenden – auch wenn es, gerade für Anfänger oder in privaten menschlichen Beziehungen, sehr hilfreich ist, wenn beide wissen, wie viel Potenzial in der einfühlsamen Verbindung steckt. In der GFK ist die Empathie unter zwei Gesichtspunkten bedeutsam. Neben der Einfühlung in eine andere Person ist auch die Selbstempathie wichtig, um Klarheit in einer Situation zu erhalten und damit zu ermöglichen, Strategien zu finden, die der Bedürfniserfüllung auf allen Seiten dient.
Rosenberg nimmt an, dass jeder Mensch gern bereit sei, etwas für einen anderen Menschen zu tun, sofern bestimmte Bedingungen erfüllt sind (z. B. die Anfrage als Bitte formuliert ist und nicht als Forderung, er nicht den Eindruck hat, dadurch eine Pflicht abzuarbeiten oder den anderen in eine Pflicht zu setzen und so weiter). Dieses Menschenbild geht auf die, der humanistischen Psychologie entlehnte Haltung zurück, in einer schädigenden Aktion eines Individuums nicht den Ausdruck des inneren Wesens zu sehen, sondern die „fehlgeleitete“ Strategie eines eigentlich positiven Impulses.
Rosenberg bezieht sich besonders auf Carl Rogers. So nennt Rosenberg jede Form von Gewalt einen tragischen Ausdruck eines unerfüllten Bedürfnisses.

Quelle: https://de.wikipedia.org/wiki/Gewaltfreie_Kommunikation; Stand: 22.07.2019

Die 4 Schritte der Gewaltfreien Kommunikation:



Bedürfnisliste:

Physiologische Bedürfnisse Atmen Schlafen Trinken/Essen Entleerung: Urinieren/Stuhlgang Sicherheit/Schutz Obdach/Wärme Rhythmus/Ordnung Sensorische Anregung/Berührung/Bewegung	**Ichbezogene Bedürfnisse** Selbstständigkeit/Autonomie Selbstvertrauen Kreativität Integrität/Authentizität Ehrlichkeit/Echtheit Beteiligung Ruhe/Alleinsein
Soziale Bedürfnisse Zugehörigkeit Anerkennung/Wertschätzung Unterstützung Vertrauen Bildung Intimität: Nähe, Zärtlichkeit, Geborgenheit Sexualität	**Ichbezogene und soziale Bedürfnisse** Verständnis Verstehen/Klarheit Friede/Harmonie Heiterkeit/Schönheit Begeisterung/Spaß Leichtigkeit/Freude Ritual/Feiern Spiritualität

Quelle: http://www.gfk-mediation.de/downies/GefuehleBeduerfnisse.pdf; Stand: 22.07.2019

Methodenpotpourri

Einstieg und Icebreaker

Anagramme/ Buchstabensalat

Aktion: Was ist ein Anagramm? Ein echtes Anagramm bilden Sie, wenn Sie durch Umstellen aller Buchstaben eines Wortes ein neues Wort oder einen kurzen Satz bilden.
Beispiele: *Mehl → Helm* oder *Subvention → Venus in Beton*.
Für unsere Zwecke nehmen wir es nicht ganz so genau! Wir bilden Sätze, Wörter und Halbsätze aus dem vorhandenen Buchstaben und dabei müssen nicht zwangsläufig alle Buchstaben verwendet werden.

Vorgehen: Anagramm Generator im Internet suchen und Stichwort eingeben.

- Interessante und brauchbare Wörter herausfiltern und aufschreiben.
- Stichwort in einzelnen Buchstaben ausdrucken und mit Haftmöglichkeiten versehen.
- Beim Workshop Impulsvortrag mit Beispielanagrammen halten, die Co-Moderatorin sortiert parallel dazu die Buchstaben.
- Jetzt können die Teilnehmer*innen variabel dazu arbeiten.

Einsatz: Einstiegsphase: Einführung in das Thema, in den Tag etc.
Abschlussphase: inhaltliche Zusammenfassung, Feedback des Moderators …
Situationen: Kreative/anschauliche Einführung ins Thema, Präsentation oder Ergebniszusammenfassung, Aufmerksamkeit und Interesse wecken

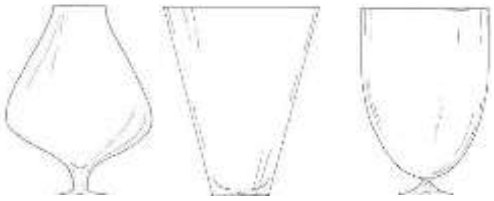
Technische Hinweise: Gruppierung**:** Plenum
Setting: Beliebig, alle mit Blick auf das Präsentationsmedium
Medien und Material: Flipchart, Pinnwand oder Beamer, ggf. vorbereitete Klebebuchstaben
Dauer: 2-15 Minuten
Vorbereitung: ggf. Vortrag und Buchstaben vorbereiten

Quelle: Funcke, Amelie & Havenith, Eva: Moderations-Tools. Anschauliche, aktivierende und klärende Methoden für die Moderations-Praxis, Bonn, 2011

Glaspartyspiel

Aktion: Offenlegung von verschiedenen Einstellungen gegenüber verschiedenen Themen (z.B. Religionen).

Vorgehen: Es werden Din A4-Seiten mit Gläsern, in denen Fragen stehen, aufgehängt. Die Fragen werden in Kleingruppen bearbeitet. Im Anschluss werden sie miteinander verglichen und diskutiert, welche Unterschiede bestehen und weshalb. Die Fragen können von allen diskutiert und beantwortet werden.
Einführung: Stellen Sie sich vor, Sie sind auf einem Fest und kommen mit den anwesenden Gästen ins Gespräch. Jeder von Ihnen hat ein Cocktailglas mit Fragen, bspw. zum Christentum:
Im ersten Glas könnte stehen:
Wo wird das Christentum heute sichtbar? (Denken Sie an Orte, Symbole, Menschen, Medien, usw.) Benennen Sie Beispiele!



Im zweiten Glas könnte stehen:
Wo in Film, in Fernsehen, in der Literatur und in der Werbung tauchen Motive auf, die im Zusammenhang mit dem Thema Christentum stehen? Welche Bilder transportieren Medien zu dem Thema?
Im dritten Glas könnte stehen:
Mit welchen bekannten Menschen aus Politik, Kultur oder Sport lässt sich das Thema Christentum in Verbindung bringen? Wen würden Sie zu Wort kommen lassen? Was würden die Personen sagen?
Bitte füllen Sie das Glas mit Antworten, indem Sie die anderen Gäste befragen und mit ihnen ins Gespräch kommen. Die Party dauert 15 Minuten. Danach sollen die Inhalte der Gläser präsentiert werden (je 5 Minuten) und diskutiert werden (30 Minuten).
Fragen an die Gruppe:
Sehen Sie Problemfelder die für Sie im Beruf wichtig sind?
Wo sehen Sie die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Plakate?
Was sagt das über Sie aus?
Was gefällt, schmeckt an diesen Plakaten, was nicht?
Woher kommt das Gefühl?
Welche sind die drei wichtigsten Erkenntnisse?
Was bedeutet das für uns?
Was bedeutet das für unsere pädagogische Haltung?
Was wir sonst noch sagen wollen …
Handlungsoptionen?
Inputs: Kulturelle Brille, Eisberg, Gaussche Kurve, Kommunikationsmodell, Gesellschaft, Geschichte etc.

Einsatz: Einführung in ein spezifisches Thema, Sensibilisierung für eigene Stereotypisierungen

Technische Hinweise:
Gruppierung**:** 4-20 Personen
Setting: Stuhlkreis
Medien und Material: vorbereitete Glasseiten, Flipcharts
Dauer: 30 Minuten
Vorbereitung: Glasseiten mit Fragen

Einzelarbeit

Identitätstorte

Aktion: Anhand der Identitätstorte entwickeln die Teilnehmer*innen ein Bild von sich selbst, in dem sie eine Torte mit, von ihnen selbst gewählten, Diversitätsmerkmalen ausfüllen. Die Übung dient als Einstieg in das Thema Identität und Diversität. Die Teilnehmer*innen werden angeregt, sich über ihre eigenen Diversitätsmerkmale Gedanken zu machen. Die Übung kann als Anlass genommen werden, um anschließend darüber zu diskutieren, in welchen Situationen, man welche Merkmale von sich preisgibt, oder nicht.

Vorgehen: Die Teilnehmer*innen bekommen Zettel und Stift, um darauf ihre Identitätstorte abzubilden. **Optional:** Die Teilnehmer*innen können anschließend aufgefordert werden, sich Gruppen zuzuordnen.

Diskussionsfragen:

- Wie hat es sich angefühlt, alleine oder fast alleine zu stehen?
- Was war es für ein Gefühl Teil einer größeren Gruppe zu sein?
- War es schwer, die eigene Identität in mehrere Bestandteile aufzugliedern?
- Welche Rollenanteile nehmen im Tortendiagramm besonders viel Platz ein, welche besonders wenig? Gibt es eine Rangordnung unter den Teilidentitäten?
- Gibt es Konflikte oder Widersprüche zwischen diesen Rollen oder ergänzen sie sich?
- Hast du etwas Neues über dich und über die Gruppe gelernt?
- Gibt es Rollen, die du besonders magst bzw. eher nicht magst?
- Haben sich deine Rollen im Laufe der Zeit verändert? Wären deine Antworten drei Jahre früher anders ausgefallen?
- Welche Rollen kannst du dir aussuchen, welche sind angeboren? Welche sind natürlich, welche konstruiert?
- Manche Teile unserer Identität sind so selbstverständlich und uns oft nicht bewusst. Meist liegt das daran, dass es sich dabei um Privilegien handelt, die uns nur im Vergleich zu anderen Mitgliedern unserer Gesellschaft auffallen, die nicht über diese Privilegien verfügen. Körperlich und psychisch gesund zu sein ist z.B. ein solches Privileg, das für uns selbstverständlich ist, weil wir es seit unserer Geburt innehaben und es uns nicht erarbeiten mussten. Mit welchen der Teilidentitäten deines Tortendiagramms sind Privilegien verbunden, mit welchen nicht?

Technische Hinweise:

Gruppierung**:** 4-20 Personen
Setting: Stuhlkreis
Medien und Material: Bilder, Papier oder Moderationskarten
Dauer: 30 Minuten

Trampelpfade

Aktion: Die Teilnehmer*innen werden aufgefordert, sich mit ihrem Lebensweg/ Werdegang auseinanderzusetzen und zurückzublicken. Ziel der Übung ist es, sie anzuregen, darüber nachzudenken, welche Themen, Personen, Einflüsse sie beeinflusst haben, um zu verdeutlichen, dass ihre persönliche Geschichte wiederum ihren spezifischen Blick auf die Welt beeinflusst.

Vorgehen: 1. Schritt: Den Teilnehmer*innen können zur Erleichterung verschiedene Themenkomplexe vorgeschlagen werden anhand derer die sie ihre Trampelpfade entwickeln (Religion, Familie, Sport, Literatur etc.).
2. Schritt: Die Teilnehmer*innen bekommen ein Arbeitsblatt mit verschiedenen Kategorien.
Herz: Menschen, die mir begegnet sind, mich beeinflusst haben
Professionell: Menschen und Jobsituationen, die mich beeinflusst haben
Variabel (je nach Thema)

Einsatz: Einführung ins Thema, Selbstreflektion

Technische Hinweise: Gruppierung**:** Einzelarbeit, Auswertung im Plenum, möglich nach der Übung „Schritt nach vorne“
Medien und Material: Flipchart, Papier, Stifte, eventuell Materialien zum Basteln, vorbereitete Themen
Dauer: 20 Minuten
Vorbereitung: Plakat/Themen vorbereiten

Kleingruppe

Methode 6-3-5

Aktion: Diese Methode ist eine Kreativitätstechnik. Sie verläuft ähnlich wie das sogenannte Brainwriting. Das Verfahren basiert darauf, dass 6 Teilnehmer jeweils ein Blatt erhalten, auf dem sie 3 Ideen notieren und die Blätter dann insgesamt 5 Mal weitergereicht werden.

Vorgehen: Zuerst werden die Blätter vorbereitet. Dazu wird die Papierfläche in eine Tabelle aus 3 Spalten und 6 Zeilen aufgeteilt, sodass am Ende genau 18 Kästchen vorhanden sind. Das Verfahren beginnt mit der Vorstellung des Problems bzw. der Fragestellung. Die Fragestellung wird als Überschrift über die Tabelle gesetzt. Dort werden auch die Namen der Teilnehmer notiert. Dann startet die erste von sechs Runden. In jeder Runde werden die Teilnehmer aufgefordert, die oberste noch freie Zeile, bestehend aus 3 Kästchen, mit ihren Ideen zu füllen. Nach einer festgelegten Zeit von beispielsweise 5 Minuten beendet der Moderator die Runde. Die Teilnehmer reichen ihr Arbeitsblatt im Uhrzeigersinn an ihren Sitznachbarn weiter und eine neue Runde beginnt. Im Idealfall sind nach 6 Runden genau 6 x 18 = 108 Ergebnissen entstanden.

Einsatz: Diese Methode eignet sich für die erste Phase in einem kreativen Prozess. Es werden Ideen und Vorschläge gesammelt und sofort verarbeitet und weiterentwickelt

Technische Hinweise: Material: 6 Blätter Papier (Empfehlung: DIN A3), Stifte
Teilnehmer: 6 Teilnehmer, Moderator
Medien und Material: Arbeitsvorlage, Stifte
Dauer: 30 Minuten

Beispiel: Tabelle

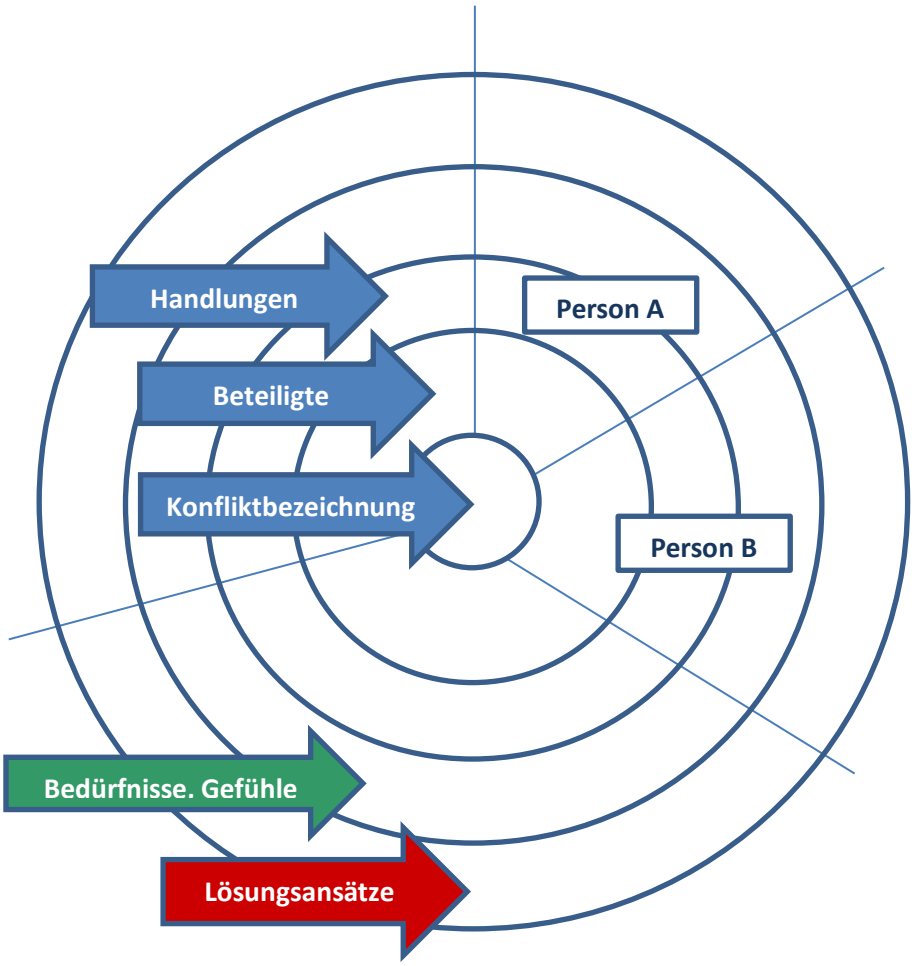
Fragestellung: Wo sehen Sie Vielfalt in Berlin? Benennen Sie konkrete Beispiele. Teilnehmer*in A……,B……,C……,D……..,E……..,F…….		
A:	A:	A:
B:	B:	B:
C:	C:	C:
D:	D:	D:
E:	E:	E:
F:	F:	F:

Quelle: Boos, Evelyn: Das große Buch der Kreativitätstechnicken, München, 2014

Die Spinnwebenanalyse

Aktion: Die Spinnwebenanalyse ist ein Konfliktanalyse-Instrument, das vorwiegend in der Mediation zum Einsatz kommt. Es dient der Visualisierung des Beziehungsgeflechts aller am Konflikt Beteiligten und aller Personen im Umfeld der Beteiligten.

Vorgehen: Austausch in der Gruppe und gemeinsame Erarbeitung von Lösungsansätzen: Zur Visualisierung des Beziehungskontextes wird zuerst der Konflikt benannt und aufgeschrieben. Anschließend werden die Namen aller Konfliktbeteiligten notiert und deren Handlungen beschrieben (blau). Danach werden die möglichen Gefühle, Wünsche und Bedürfnisse der Konfliktbeteiligten notiert (grün), die hinter den Verhaltensweisen stehen. Als letzter Schritt steht die Suche nach Lösungen (rot).



Zu analysieren sind:

- soziale Rollen
- Ziele
- Erwartungen Bedürfnisse
- kommunikative/kognitive Fähigkeiten
- Vorurteile der Konfliktbeteiligten

Leitfragen zur Konfliktanalyse:

Worüber streiten die Konfliktparteien?
Wer ist am Konflikt beteiligt?
Was sind die Argumente? Welche Aspekte lösen welche Emotionen aus?
Woran halten sich Konfliktparteien besonders fest?
Welche Ziele und Interessen verfolgen die Konfliktparteien?
Welche Geschichte hat der Konflikt?
Wie haben sich die Konfliktparteien verhalten?

Einsatz der Methode:

Konfliktbearbeitung und Mediation:

- Veranschaulichung eines Konfliktes
- Sichtbarmachen von Kommunikationskanälen im Konflikt
- Durchführung der Analyse bis zur Lösungserarbeitung
- Einbeziehen der Konfliktanalyse in das Mediationsverfahren

Technische Hinweise: Gruppe: 2 – 6 Personen auch als Einzelarbeit
Medien und Material: Flipchart, Moderationskarten, Stifte
Dauer: 40 Minuten
Vorbereitung: eventuell Spinnennetz vorzeichnen

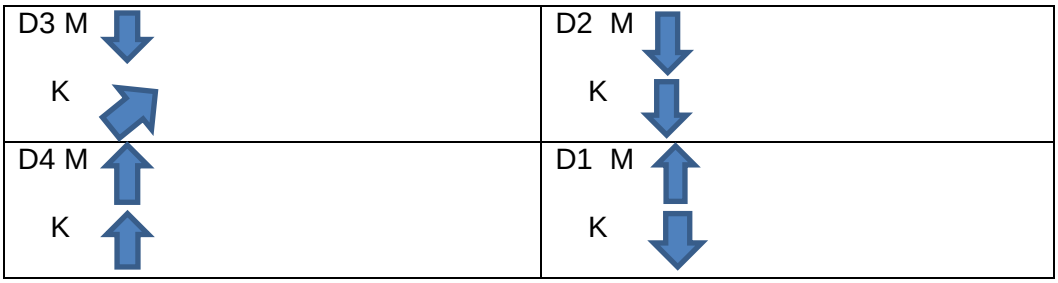
Quelle: http://wirtrainieren.de/werkzeugkoffer/media/Spinnwebanalyse1.pdf, Stand 22.07.2019, anlehnend an Jefferys-Duden, Karin: Das Streitschlichter-Programm, Weinheim/Basel, 2008 ; Hagen, Johann J. & Lenz, Cristina: Wirtschaftsmediation, Wien, 2008

Großgruppe
D1 – D4

Aktion: An einem einfachen Modell den Entwicklungsprozess aufzeigen. D steht für Development (Entwicklung). Nach einem moderierten Prozess ist es häufig so, dass im Team Aufbruchsstimmung herrscht. Dann wieder im Alltag, kommt es zu Rückschlägen, bis zum Schluss das Ganze kippen kann und der Prozess zum Erliegen kommt. D1 – D4 hilft den Teilnehmer*innen, diese Phasen zu beschreiben, zu erläutern und bewusst zu machen.

Vorgehen: Moderation erklärt am Flipchart die vier Entwicklungsphasen eines Prozesses.

D1 → Motivation hoch, Kompetenz gering. Team geht mit hohen Anfangserwartungen in die Praxis, rutscht schnell in die nächste Phase
D2 →Motivation sinkt schnell auf Null, Kompetenz noch gering, weil zu wenig Zeit, sich zu entwickeln. Teilnehmer*innen können entgegensteuern, indem sie dranbleiben und sich motivieren.
D3 →Übergang in D3 geschieht oft unmerklich. Kompetenz ist gestiegen, wird allerdings nicht so wahrgenommen, daher bleibt die Motivation meist unten. Wichtig ist, genau hinzuschauen und auch kleinere Erfolge und Fortschritte zu würdigen.
D4 →Wenn der Kompetenzgewinn wahrgenommen wird, steigt auch die Motivation. Spätestens jetzt den Erfolg auch feiern.



M = Motivation, K = Kompetenz

Einsatz: Abschlussphase Abschluss
Situationen: Wenn die Gruppe auf schwierige Situationen und Rückschläge im Veränderungsprozess vorbereitet und ermutigt werden soll.

Technische Hinweise: Gruppierung**:** 4 – beliebig Personen
Setting: Plenum Blick auf ein Flipchart
Medien und Material: Flipchart
Dauer: 5 Minuten
Vorbereitung: Plakat vorbereiten

Quelle: Funcke, Amelie & Havenith, Eva: Moderations-Tools. Anschauliche, aktivierende und klärende Methoden für die Moderations-Praxis, Bonn, 2011

Der ABC – Belegen

Aktion: Mit Hilfe dieser Methode können Assoziationen, Meinungen, Ideen etc. abgefragt werden.

Vorgehen: Entweder Moderationskarten mit den einzeln Buchstaben im Raum auslegen, oder einen Flipchart mit dem Alphabet vorbereiten
Jetzt soll von den Teilnehmer*innen jeder Buchstabe mit Ideen, Feedback etc. zum Thema/Fragestellung belegt und beschrieben werden
X und Y können eventuell ausgespart werden

Einsatz: Einstiegsphase: Erwartungsabfrage
Transferphase: Wichtige Erkenntnisse und Vorhaben zu sammeln
Abschlussphase : Feedback
Situationen: Aufmerksamkeit und Interesse wecken

Technische Hinweise: Gruppierung**:** 4 – 20 Personen
Setting: Im Raum verteilt
Medien und Material: Flipchart, Moderationskarten, Stifte
Dauer: 15 – 60 Minuten
Vorbereitung: Alphabetkarten oder Flipcharts vorbereiten

Quelle: Funcke, Amelie & Havenith, Eva: Moderations-Tools. Anschauliche, aktivierende und klärende Methoden für die Moderations-Praxis, Bonn, 2011

Die logischen Ebenen/Diltsche Ebenen

Aktion: Wie erreiche ich erfolgreich mein Ziel? Wie gelingt Veränderung nachhaltig? Unser Gehirn organisiert sich auf unterschiedlichen logischen Ebenen und ordnet dort unsere Realität. Wenn diese logischen Ebenen und ihre Funktionen bewusst sind, können sie für Veränderung genutzt werden. Die logischen Ebenen sind ein einfaches Modell zur Beschreibung von ganzheitlicher persönlicher Veränderung.

Die Ebenen:

Umfeld: Die logische Ebene der Umwelt enthält alle äußeren Bedingungen, die auf eine Person einwirken. Dies beinhaltet alles, worauf wir persönlich reagieren, bspw. unsere Umgebung und andere Menschen, denen wir begegnen.

Verhalten: Dies sind unsere konkreten Handlungen: Die Ebene des Verhaltens bezieht sich auf alle beobachtbaren Aktionen und Reaktionen einer Person, die von außen, bspw. durch andere Menschen oder Geschehen, wahrnehmbar sind.

Fähigkeiten: Dies sind die Gruppen oder Klassen von Verhaltensweisen sowie allgemeinen Fertigkeiten und Strategien, die wir in unserem Leben benutzen: Fähigkeiten sind innere Prozesse, die von außen nicht direkt wahrnehmbar sind. Fähigkeiten sind kognitive und emotionale Prozesse, die eine Person durchläuft, damit ein bestimmtes Verhalten möglich wird.

Glauben: Dies sind die verschiedenen Leitideen, die wir für wahr halten und als Grundlage unseres Handelns benutzen. Die Glaubenssätze, Einstellungen und Werte können sowohl Berechtigungen (Erlaubnis) als auch Einschränkungen (Verbote) beinhalten. Die inneren Kriterien, die dem Handeln (bewusst und unbewusst) zugrunde liegen, sind die höchsten Werte und eigentlichen Motive einer Person. Hier geht es um die Leitideen, die Menschen für wahr halten und die Menschen als Motive für den Einsatz ihrer Fähigkeiten anwenden. Glaubenssätze sind individuelle Theorien, warum etwas so und nicht anders ist

Vision & Sinn: Dies ist die tiefste Ebene, wo wir die größten sinngebenden Fragen im Leben betrachten und umsetzen. Warum sind wir hier? Was ist der Sinn des Lebens? Diese spirituelle Ebene leitet und formt unser Leben und gibt unserer Existenz eine Grundlage. Jede Veränderung auf dieser logischen Ebene hat tiefgreifende Auswirkungen auf alle Ebenen.

Identität: Dies ist das grundlegendes Selbstbild und die Vorstellungen, die Menschen von sich als ganze Person in ihrem Verhalten, in ihren Fähigkeiten und in ihren Überzeugungen meist unbewusst mitkonstruieren.

Zugehörigkeit:
Auf dieser logischen Ebene geht es um unsere berufliche, familiäre, gesellschaftliche oder wie auch immer geartete persönliche Zugehörigkeit oder grundlegende Verbundenheit.

Vorgehen: Die Ebenen werden auf ein Flipchart gebracht
Variante 1: die Teilnehmer*innen beantworten die Ebenen durch Zuruf (immer Themenbezogen) und die Moderation schreibt mit und fügt ein
Variante 2: die Teilnehmer*innen beantworten die Ebenen für sich und stellen Ihre Ergebnisse anschließend der Gruppe vor, welche darüber reflektiert

Variante 3: die Teilnehmer*innen haben die einzelnen Ebenen auf jeweils einem Flipchart pro Tisch vor sich und gehen in Form eines Worldcafés von Tisch zu Tisch und bearbeiten die Ebenen

Einsatz: Transferphase hilft, Ergebnisse zu strukturieren, auf Praxistauglichkeit zu testen und schafft Verbindlichkeit im Lernprozess beim Changemanagement
Abschlussphase Teilnehmer*innen können Feedback über das Training und den Prozess geben

Technische Hinweise: Gruppierung**:** Plenum/Kleingruppe; bei einer kleinen Gruppe kann die Methode im Plenum genutzt werden, bei einer größeren Gruppe macht es Sinn, die Gruppe in Kleingruppen bis zu max. 8 TN einzuteilen
Setting: Beliebig, alle mit Blick auf das Präsentationsmedium
Medien und Material: Flipchart, die Ebenen aufgeschrieben
Dauer: 30 - 60 Minuten
Vorbereitung: Ebenen verinnerlichen und den Teilnehmer*innen eventuell schriftlich erläutern

Quelle: http://www.brigitta-kemner.com/wohlbefinden/die-logischen-ebenen-nutzen/, Stand.18.11.2015

Die Albatros-Kultur

Aktion: Diese Übung regt die Teilnehmer an, kulturell geprägte Interpretationen zu reflektieren.

Vorgehen: Zwei Gruppenteilnehmer*innen werden ohne Beisein der Gesamtgruppe in die Rolle des Mannes/der Frau aus der Albatros-Kultur eingewiesen. Die Gruppe sitzt im Stuhlhalbkreis. Vor dem Stuhlhalbkreis steht ein einzelner Stuhl unter den eine Schale mit Erdnüssen gestellt wird.
Den Teilnehmer*innen wird angekündigt, dass in wenigen Minuten ein Mann und eine Frau als Vertreterin und Vertreter der Albatros-Kultur den Gruppenraum betreten werden. Die Teilnehmer*innen werden gebeten, das Verhalten der beiden Personen zu beobachten und sich Notizen zu machen

Verlauf der Simulation

Mann und Frau betreten den Raum schweigend mit einem freundlichen Gesichtsausdruck. Die Frau geht mit einem deutlichen Abstand hinter dem Mann. Das Paar verharrt kurz im Kreis und betrachtet die Gruppe freundlich. Beide gehen dann der Reihe nach auf die Teilnehmer*innen zu. Übereinander geschlagene Beine der Teilnehmer*innen werden sanft aber bestimmt auf den Boden gestellt. Bei denjenigen, welche die Beine erneut übereinander schlagen auch mehrmals. Dabei berührt die Frau nur Frauen und der Mann nur männliche Teilnehmer.
Anschließend setzt sich der Mann auf den bereitgestellten Stuhl, die Frau kniet sich auf den Boden neben ihn. Die Frau nimmt die Schale mit den Erdnüssen. Der Mann nimmt sie ihr aus der Hand bevor sie eine Nuss essen kann und isst selbst mit demonstrativen Kaubewegungen einige Nüsse. Danach übergibt er der Frau die Schale, die nun auch einige Nüsse isst und die Schale dann beiseite stellt. Nach der Nahrungsaufnahme legt der Mann seine Hand auf die Schulter der Frau, die sich dreimal dicht zum Boden hin beugt. Danach erhebt sich das Paar und schreitet zum Abschied noch einmal die Runde ab, wobei die Frau wieder dem Mann folgt, und verlässt den Raum.

Beschreibung und Interpretation der Simulation

Die Teilnehmer*innen werden gebeten, die beobachtete Situation zu beschreiben, ohne sie zu bewerten. Dies fällt ihnen in der Regel sehr schwer, da man gewohnt ist, Beobachtungen nicht neutral zu schildern, sondern bei ihrer Wiedergabe Interpretationen einfließen zu lassen. Es wird auf Wertungen und Interpretationen hingewiesen und gemeinsam nach neutralen Beschreibungsmöglichkeiten gesucht.
Erst nach dieser Runde werden die Teilnehmer*innen aufgefordert, das Gesehene zu interpretieren. Einige der Teilnehmer*innen werden die Rolle der Frau in der Albatros-Kultur als benachteiligt interpretieren und als Indizien dafür beispielsweise ihre Position im Raum (auf dem Boden, hinter dem Mann) und im zeitlichen Handlungsablauf (erst kommt er, dann sie, erst isst er, dann sie) oder in der Körperhaltung der Frau (beugen, knien) und der taktilen Körpersprache (Mann berührt) anführen.
Nach der Interpretation der Handlung erhalten die Teilnehmer*innen Informationen über die Albatros-Kultur.

Informationen zur Albatros-Kultur

Die Gruppe wird nun über die Hintergründe der Albatros-Kultur informiert:
Die Albatros-Kultur ist eine matriarchalische Kultur, in der die Erde als Muttergottheit verehrt wird. Große Füße sind ein Schönheitsideal, denn sie ermöglichen einen guten Kontakt zur Erde. Die Kraft der Muttergottheit kann durch den Verzehr von Erdnüssen erschlossen werden. Sie sind eine rituelle Speise. Gästen wird besondere Ehrerbietung erwiesen, indem ihren Füßen möglichst viel Bodenkontakt gegeben wird.
Da Frauen, ebenso wie die Mutter Erde, Leben hervorbringen können, haben sie besondere Privilegien. Männer haben die Pflicht, Speisen der Frauen vorzukosten und vor ihnen her zu gehen, um Gefahren abzuwenden. Frauen dürfen auf dem Boden sitzen, während Männern unbequeme Sitzgestelle, genannt Stühle, zur Verfügung stehen, die sie in Distanz zur Muttergottheit halten. Für ihre Dienste werden Männer belohnt, indem sie Frauen die Hand auf den Rücken legen dürfen. Diese neigen sich dann der Gottheit zu, nehmen Energie auf und leiten sie durch ihren Körper an den Mann weiter. Ansonsten ist es Männern nicht gestattet, Frauen ohne deren Aufforderung zu berühren.

Abschließende Diskussion

In der abschließenden Diskussion wird herausgearbeitet, wodurch "Fehlinterpretationen" zustande kamen. So sind oben - unten/vorne - hinten nicht nur räumliche Beschreibungen sondern auch soziale Metaphern, auf die viele Redewendungen und Sprichwörter in der deutschen Sprache hinweisen. Während die Füße zu berühren eher als Demutsgeste interpretiert wird, die durch die (christliche) Fußwaschung bekannt ist, wird eine Berührung (auch ohne scheinbar erzwungene Verbeugung) an der Schulter, mit Dominanz assoziiert.

Einsatz: Die Teilnehmer*innen beobachten das Verhalten eines Mannes und einer Frau aus einer fiktiven Kultur, der so genannten "Albatros-Kultur". Sie teilen ihre Beobachtungen mit und interpretieren anschließend das Gesehene. In einer Auswertungsrunde werden die Interpretationen ausgewertet.
Die Teilnehmer*innen erfahren dabei an sich selbst, wie schwierig es ist, in Beschreibungen keine Interpretationen einfließen zu lassen. Sie lernen, dass Handlungen immer auf dem Hintergrund der eigenen kulturellen Sozialisation

interpretiert werden, es aber auch andere Möglichkeiten der Interpretation gibt. Die Teilnehmer*innen reflektieren, welche Aspekte ihre eigene Wahrnehmung beeinflusst haben und erweitern ihre Fähigkeit, kulturelle Überschneidungen zu analysieren.

Besonderheiten: Die Übung wird empfohlen für Teilnehmer*innen, die sie noch nicht kennen. Da die Übung häufig sehr intensiv erlebt wird, besteht bei den Teilnehmer*innen in der Regel das Bedürfnis, sich danach noch inoffiziell auszutauschen. Darum sollte sich eine Pause anschließen.

Technische Hinweise:
Gruppierung: 12-30 Personen, 12-20 Personen empfohlen
Setting: Stuhlhalbkreis für die Gesamtgruppe muss möglich sein
Medien und Material: Erdnüsse in einer Schale
Dauer: ca. 30-45 Minuten
Vorbereitung: Erdnüsse besorgen, Geschichte und Ablauf (Rollen) gut im Kopf haben

In Anlehnung an: Handschuck, Sabine & Klawe, Williy: Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz, München 2004, S. 97ff

Dialogwerkstatt

Aktion: Mit dieser Methode kann sich an das Thema „ Was ist mir heilig“ herangetastet werden. Überleitung zum Thema Religionen

Vorgehen: Jugendliche benennen Gegenstände/Erinnerungsstücke, die Ihnen heilig sind, die als Schätze aufbewahrt werden. In Dialoggruppen gehen sie darüber ins Gespräch. Die Dinge erfahren damit eine Bedeutungsverwandlung z.B. ein Weste, die an einen gut überstandenen Unfall erinnert, und jemand, der sagte: „Du sollt auf dich gut aufpassen und dich daran erinnern, dass du einen Schutzengel hattest. Möge Allah dich schützen.“

Einsatz: Erzählen und Nachfragen**.** Träume, Erinnerungen und Glaubensbekenntnisse ergründen
Die Erzähler*innen müssen dabei vor Verletzungen geschützt werden. Moderator*innen achten auf vereinbarte Regeln: Es wird nicht von Zuhörer*innen kommentiert, Fragen werden später gestellt.

Technische Hinweise:
Gruppierung**:** 4-20 Personen
Setting: Stuhlkreis
Medien und Material: Stühle, gegebenenfalls Gegenstände
Dauer: 20-30 Minuten
Vorbereitung: Beispiel zur Vorgabe

Soziometrische Übung zum Thema Kultur

Aktion: am Beispiel von Jugendkulturen oder Familienkulturen, Subkulturen, Familienkulturen
Wo liegen die kulturellen Grenzen? Wie erkennen wir sie? Wie werden Werte und Normen einer Kultur oder anderer Kultur sichtbar?
Zusammenfassung: Was bedeutet Interkulturalität?

Vorgehen: Es werden kleinere Gruppen gebildet. Diejenigen gehen zusammen, die die gleiche Handymarke haben. Diejenigen gehen zusammen, die gerne Sport treiben, sich sozial engagieren usw.

Einsatz: In Gruppen zusammenfinden, Fragen beantworten, subkulturelle Prägungen entdecken

Technische Hinweise:
Gruppierung**:** 4-20 Personen
Setting: stehend in Gruppen
Medien und Material: Fragen
Dauer: 5-10 Minuten
Vorbereitung: Beispielfragen und Input Interkulturalität

Sechs Hüte. Verschiedene Denk- und Sichtweisen einnehmen

Aktion: Methode zum Finden kreativer Lösungen und zur Bewusstmachung verschiedener Kommunikations- und Arbeitsmuster/-rollen

Vorgehen: Den Teilnehmer*innen wird beispielsweise die Frage zur Diskussion gestellt, ob die Mensen in Zukunft nur noch Biofleisch anbieten sollten. Nun wird jede Denkweise berücksichtigt und die Teilnehmer*innen durchlaufen die verschiedenen Stationen, symbolisiert durch Hüte.
Jede/r Teilnehmer*in (oder jedes gleichgroße Team) bekommt nun einen der sechs Hüte zugeordnet und schlüpft so symbolisch in eine vorgegebene Denkart. Systematisch werden alle Blickwinkel beleuchtet und Lösungsansätze durchgespielt. Die Ergebnisse können aufgeschrieben oder im Plenum diskutiert werden.

Weißer Hut argumentiert objektiv und neutral (z.B. allgemeine Informationen)

Roter Hut argumentiert subjektiv und persönlich (z.B. aus dem Bauch heraus die Lage emotional und ethisch einschätzen)

Schwarzer Hut objektiv und negativ eingestellt sein! (z.B. Gefahren und Einbußen durch die Umstellung einschätzen)

Gelber Hut objektiv bleiben, aber positive Aspekte verfechten! (z.B. positive Effekte und evtl. weitere Strategien entwickeln)

Grüner Hut hin zu neuen und kreativen Ideen! (z.B. neue Alternativen finden)

Blauer Hut dirigieren und Ergebnisse notieren! (globaler Denken und in größere Strategien eingliedern)

Einsatz: Das Ziel bei dieser Methode ist es, komplexe Problem- oder Fragestellungen bewusst durch verschiedene Denkweisen zu lösen. Die Teilnehmer*innen sollen so von ihrem bisherigen Standpunkt ab- und neue Anschauungsmöglichkeiten zulassen. Das vorher besprochene Problem kann aus den sechs verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet werden. Dabei entwickeln die Teilnehmer*innen unterschiedlichste Lösungsansätze und Ideen.

Technische Hinweise:
Gruppierung: 6 (+ eventuell Beobachter*innen)
Setting: Stuhlkreis
Medien und Material: im besten Falle sechs verschiedenfarbige Hüte oder Mützen (mit Vorankündigung können die Teilnehmer*innen selbst Mützen mitbringen) oder sechs verschiedenfarbige Tonpapiere, die zu Hüten gefaltet werden können oder symbolisch dafür stehen
Dauer: 60 Minuten (mit Vor- und Nachbereitung, auch abhängig vom gewählten Diskussionsthema)
Vorbereitung: Rollen selbst gut reflektieren und beobachten können, eventuell die Rollenmuster auf Flipcharts schreiben oder auf Karten, die an die entsprechenden Hutträger*innen ausgeben werden

Perspektivwechsel: Was ist gut an…? Was ist schlecht an…?

Aktion: Mit dieser Methode lernt man Perspektivwechsel

Vorgehen: Die Gruppe steht im Kreis und wirft sich einen Ball zu. Ohne lange nachzudenken antwortet man auf eine Frage z.B. was ist schlecht an Schokolade? Was ist gut am zu spät kommen?

Einsatz: Ball werfen – fragen – antworten – weiterwerfen

Technische Hinweise:
Gruppierung**:** 4-20 Personen
Setting: Im Kreis stehen
Medien und Material: Ball
Dauer: 5-10 Minuten
Vorbereitung: Beispielfrage und Antwort

Feedback/Evaluation

Die Hand

Aktion: Feedbackmethode, Auswahl treffen, Fokussierung

Vorgehen: die eigene Hand wird auf einem Blatt nachgemalt und die Finger nach vorbereiteten Fragen ausgefüllt.

Einsatz: Feedback, auch anderes möglich, etwa Was ist mir wichtig? Fokussierung/Auswahl der fünf wichtigsten Eigenschaften im Team, etc.

Technische Hinweise:
Gruppierung: 4-20 Personen
Medien und Material: Papier, (bunte) Stifte
Dauer: 5-10 Minuten
Vorbereitung: Fragen für die Finger

Ansichten

Aktion: Feedbackmethode

Vorgehen: **1.** Benennen Sie die vier Wände des Raumes mit Ja, Nein, Ich weiß nicht und Ich will etwas dazu sagen.
2. Stellen Sie die erste Frage. Die Gruppenmitglieder sollen zu der Wand gehen, die ihrer Antwort entspricht.
3. Wer etwas sagen will, soll es jetzt tun. Doch nur diejenigen, die an der Ich-will-etwas-dazu-sagen-Wand stehen, dürfen sprechen.

Einsatz: Diese Aktivität verbindet Bewegung mit der Möglichkeit zur Diskussion

Technische Hinweise: Gruppierung: ab 10 Personen
Medien und Material: Papier, 3-4 Fragen, z.B.: „Hat dir die Aktivität gefallen?“ „Hast du etwas Neues gelernt?“
Dauer: 15 Minuten
Vorbereitung: Fragen

Quelle: http://kompass.humanrights.ch/cms/front_content.php?idcat=809, Stand 22.07.2019

Endspiel

Aktion: Dies ist eine Möglichkeit, sehr schnell Feedback zu bekommen. Je mehr Runden Sie spielen, desto mehr Feedback bekommen Sie.

Vorgehen: Die Gruppe sitzt im Kreis.
Fassen Sie kurz zusammen, was Sie gemacht haben.
Wählen Sie eins der folgenden Aussagenpaare aus.
Schreiten Sie den Kreis ab und bitten Sie die Teilnehmer*innen nacheinander, ihre Aussage zu vervollständigen. Kommentare oder Diskussionen sind nicht erlaubt. Wenn Sie mehr Feedback brauchen, spielen Sie noch ein paar Runden weiter.
Beispiele für Aussagen:

- Das Beste an der Aktivität war ... Das Schlimmste war ...
- Das Interessanteste war ... Das Langweiligste war ...
- Über ... habe ich mich am meisten geärgert. ... hat mir am besten gefallen.
- Das Lustigste war ... Das Ernsteste war ...
- Ich hätte mir mehr von ... und weniger von ... gewünscht.
- Was ich am liebsten getan habe, ... Was ich am wenigsten gern getan habe …
- Am ehesten habe ich mir zugetraut. Am wenigsten habe ich mir zugetraut.

Einsatz: Feedbackmethode

Technische Hinweise: Gruppierung: Gruppe (Gruppengröße: beliebig)
Medien und Material: wenn das Feedback verschriftlicht werden soll, am besten als Moderation am Flipchart
Dauer: 3 oder 4 Minuten pro Runde
Vorbereitung: Fragen

Quelle:http://kompass.humanrights.ch/cms/front_content.php?idcat=807, Stand: 22.07.2019

Schlagzeilen

Aktion: Evaluation

Vorgehen:
1. Die Teilnehmer*innen teilen sich in Kleingruppen von drei bis vier Personen
2. In den Kleingruppen soll diskutiert werden, was sie bis jetzt gemacht haben, ob sie von dem Projekt oder der Übung profitieren konnten, und es sollen Highlights und Katastrophen in einem Brainstorming zusammengetragen werden.
3. Jede Kleingruppe sollte sich auf 5 oder 6 „Geschichten“ einigen und eine Schlagzeile für jede Geschichte entwerfen. Wenn sie wollen, schreiben sie einige Sätze dazu und illustrieren das Ganze mit einem Foto. Stellen Sie die Seiten aus.
4. Präsentation und Diskussion können, müssen aber nicht stattfinden.

Einsatz: Die Idee besteht darin, dass die Gruppe die Titelseite einer Boulevardzeitung entwirft.
Die Schlagzeilen fassen die Gedanken und Gefühle der Gruppe zu dem, was sie gemacht haben, zusammen**.**

Technische Hinweise:
Gruppierung: ab 8 Teilnehmer*innen
Medien und Material: Papier DIN-A3, Filzstifte für jede Kleingruppe, eventuell Medienschnipsel/Bilder
Dauer: 45 Minuten
Vorbereitung: Sammlung Medienschnipsel, Bilder

Quelle:http://kompass.humanrights.ch/cms/front_content.php?idcat=811, Stand: 22.07.2019

Wetterbericht

Aktion: Evaluation, Rückschau

Vorgehen: Geben Sie 5–10 Minuten Zeit, um über den Tag/das Training/das Projekt/die aktuelle Arbeit nachzudenken. Die Teilnehmer*innen sollen sich fragen: „Macht es mir Spaß? Profitiere ich davon und wird es gelingen?“
Dann bitten Sie einen nach dem anderen, die eigene Gefühlslage wie in einem Wetterbericht zu beschreiben.
Tipps für die Moderation: Wenn die Teilnehmer*innen wissen wollen, wie dies aussehen kann, geben Sie ein Beispiel: „Der Morgen war trüb und bewölkt, dann musste ich den Schirm aufspannen, um mich vor einem Wolkenbruch zu schützen, aber viele haben mir geholfen, den Schirm festzuhalten. Für morgen sind weitere Schauer angekündigt, aber die nächste Woche wird voraussichtlich hell und sonnig sein.“ Das bedeutet, dass Sie am Anfang unsicher waren, dass dann alles ganz schlimm wurde und Sie froh waren, von anderen Unterstützung zu bekommen, dass Sie für die nächsten Tage nicht ganz sicher sind, aber glauben, dass am Ende alles gut wird.
Varianten
Die Beteiligten können ihren Wetterbericht malen statt vortragen.
Sie können diese Grundidee zur Auswertung Ihres Projekts auch so abwandeln, dass diese als Kommentar zu einem Fußballspiel oder irgendeinem anderen wichtigen Ereignis abgegeben wird.

Einsatz: Das Spiel verwendet die Methode des Geschichtenerzählens. Es kann am Ende einer Aktivität zur Rückschau eingesetzt werden. Alternativ funktioniert es auch nach einem Teilabschnitt eines langen Projekts, bei dem die Teilnehmer*innen erst zurück und dann nach vorn in die Zukunft blicken.

Technische Hinweise:
Gruppierung: ab 6+
Medien und Material: Papier und Bleistifte, wenn vorhanden
Dauer: 45 Minuten (die angegebene Zeit passt zu einer Gruppe von 10–12 Personen. Größere Gruppen benötigen mehr Zeit)

Quelle: http://kompass.humanrights.ch/cms/front_content.php?idcat=810, Stand: 22.07.2019

Quellen und Literatur

Boos, Evelyn: Das große Buch der Kreativitätstechnicken, München, 2014

Farau, Alfred & Cohn, Ruth C.: Gelebte Geschichte der Psychotherapie - Zwei Perspektiven, Stuttgart, 1984

Fietkau, Hans-Joachim: Psychologie der Mediation - Lernchancen, Gruppenprozesse und Überwindung von Denkblockaden in Umweltkonflikten, Berlin, 2000

Funcke, Amelie & Havenith, Eva: Moderations-Tools. Anschauliche, aktivierende und klärende Methoden für die Moderations-Praxis, Bonn, 2011

Glasl, Friedrich: Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater, Bern, 2009

Hagen, Johann J. & Lenz, Cristina: Wirtschaftsmediation, Wien, 2008

Handschuck, Sabine & Klawe, Williy: Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz, München 2004

Jefferys-Duden, Karin: Das Streitschlichter-Programm, Weinheim/Basel, 2008

Kais, Elisabeth & Montada, Leo: Mediation - Lehrbuch für Psychologen und Juristen, Weinheim, 2001

Landwehr, Achim: Historische Diskusanalyse, Frankfurt a.M., 2008

Rosenberg, Marshall: Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens, Paderborn, 2012

Rosenberg, Marshall: Konflikte lösen durch Gewaltfreie Kommunikation: Ein Gespräch mit Gabriele Seils, Freiburg 2014

Schlippe, Arist von & Jochen Schweitzer: Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung, Göttingen, 2007

Sökefeld, Martin: Der Kulturbegriff in der Ethnologie und im öffentlichen Diskurs – eine paradoxe Entwicklung? 2014, Online-Ressource: https://epub.ub.uni-muenchen.de/29321/1/Martin_Soekefeld_Der_Kulturbegriff_in_der_Ethnologie.pdf

Sow, Noah: Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus, München, 2018

Hilfreiche Webseiten:

http://gendertoolbox.eu/

http://interkulturelle-dimensionen.blogspot.de

http://kompass.humanrights.ch/cms/front_content.php?idcat=10

http://konflikte-entfalten.de

http://portal-intersektionalitaet.de

http://wirtrainieren.de/

http://www.brigitta-kemner.com/wohlbefinden/die-logischen-ebenen-nutzen/

http://www.business-netz.com

http://www.charta-der-vielfalt.de

http://www.diversity.bildungsteam.de/

http://www.gfk-mediation.de

http://www.konfliktvermittler-training.de

http://www.mediation.uni-konstanz.de

http://www.seminarhaus-schmiede.de

http://www.streitentknoten.de

https://projekte-leicht-gemacht.de

https://stiftung-mediation.de

https://www.mediationaktuell.de

https://www.zaknrw.de

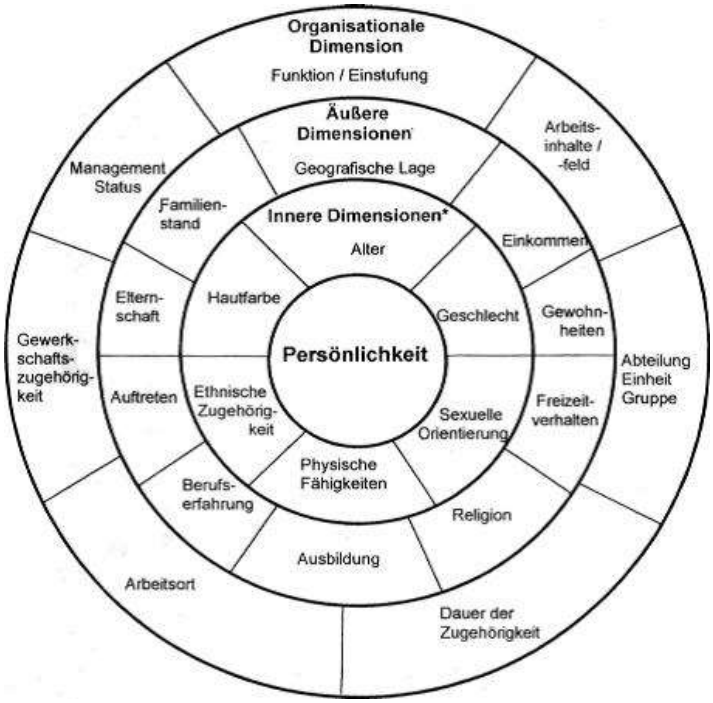
Materialien/Arbeitsblätter/Definitionen

Handout Interkulturelle Kompetenz

Diversity

Der Begriff der Diversität oder Diversity (Vielfältigkeit, Verschiedenheit) kursiert überall in den Medien und ist allgegenwärtig, dennoch scheint das Konzept der Diversität vielen nicht bekannt zu sein. Das Diversity-Konzept entstammt der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung und intendiert eine Chancengleichheit für verschiedene Gruppen. Unter dem Motto: „Diversityis not abouttheothers – itisaboutyou“ zielt es auf eine Antidiskriminierung ab, die sich durch die bewusste Förderung und Wertschätzung von Unterschiedlichkeit auszeichnet.

Ziel einer diversitätsbewussten Bildungsarbeit ist es, die Dimension und den Ursprung von Diskriminierungserfahrungen auf eine strukturelle und institutionelle Ebene zu beziehen, statt diese in individuellen Verhaltensweisen und Interaktionsformen Einzelner oder bestimmter Gruppen zu begründen. Dabei soll versucht werden, die Barrieren, welche die Teilhabe *diskrimierung*sgefährdeter und –betroffener Personen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen verhindern, zu reflektieren und aufzubrechen. Neben Antidiskriminierungs-Konzepten sollen bei dem diversitätsbewussten Bildungsansatz auch *Normalitätsvorstellungen* reflektiert und problematisiert werden und *Verschiedenheit* durch eine multidimensionale Herangehensweise als *selbstverständlich* betrachtet werden.
Persönlichkeit (Innerster Kreis): „Persönlichkeit“, also jene Dimension, die im Zentrum des Modells zu finden ist, fasst all jene Aspekte einer Person, die als „persönlicher Stil“ bezeichnet werden können.



Innere Dimension (Zweiter Kreis): Die „Inneren Dimensionen“ oder „Kerndimensionen“ gelten als vom Individuum relativ unveränderbar und werden auch in entsprechenden Gleichbehandlungs-Gesetzen berücksichtigt.

Äußere Dimensionen (Dritter Kreis): Die „Äußeren Dimensionen“ zeichnen sich durch Veränderbarkeit aus. „Religion“ bzw. „Weltanschauung“ bilden eine Ausnahme im Schema, was auch durch die farbliche Hervorhebung zum Ausdruck gebracht wird. Sie könnten aus zwei Gründen zum Kreis der „Inneren Dimensionen“ gezählt werden: Zum einen sind Religion und Weltanschauung nicht immer frei wählbar, zum anderen besteht im Hinblick darauf ein rechtliches Verbot der Benachteiligung.

Organisationale Dimensionen (Vierter und äußerster Kreis): Die „Organisationalen Dimensionen“ schließlich sind durch die Art der Zugehörigkeit innerhalb einer Institution oder Organisation bestimmt.

Stereotype – Vorurteile – Diskriminierung

Stereotype (griech. Stereós – „fest, hart, haltbar, räumlich“ und týpos – „-artig“) sind mentale Vereinfachungen von komplexen Eigenschaften oder Verhaltensweisen von Personengruppen. Ein Stereotyp ist die gedankliche Verknüpfung von bestimmten Persönlichkeitsmerkmalen und Verhaltensweisen mit einer bestimmten Gruppe von Personen. Die Anwendung und das Vorhandensein von Stereotypen ist also ein gewöhnlicher Vorgang und ist nicht negativ zu bewerten, solange man sich über die starke Reduzierung der Realität bewusst ist.

Mit einem **Vorurteil** ist die ablehnende Haltung gegenüber einer Person einer bestimmten Gruppe aufgrund von Merkmalen gemeint, die dieser Gruppe zugeschrieben werden. Ein Vorurteil entsteht, wenn die verallgemeinerten Eindrücke mit Emotionen besetzt werden. Das Vorurteil beruht im Gegensatz zu Stereotypen nicht auf Erfahrung und Wahrnehmung, sondern auf einer meist wenig reflektierten Meinung und ist somit ein vorab gewertetes Urteil. Vorurteile sind meist negativ behaftet und durch ihre Komplexität und Vielfältigkeit schwer aufzuheben.

Stereotypen und Vorurteile sind äußert resistent gegen Veränderungen, da diese die Persönlichkeitsstruktur betreffen.

Diskriminierung bezeichnet eine gruppenspezifische Benachteiligung oder Herabwürdigung von Gruppen oder einzelnen Personen. **Diskriminierung**schließlich ist die ungleiche Behandlung von anderen Personen allein aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu unterschiedlichen sozialen Gruppen. Das Wort Diskriminierung stammt von dem lateinischenVerb„*discriminare* trennen, absondern, abgrenzen, unterscheiden“ im Spätlateinischen abgeleiteten Verbalsubstantiv*discriminatio* „Scheidung, Absonderung.“
Die bekanntesten Auslöser für Vorurteile und Diskriminierung sind das Geschlecht (Sexismus), die ethnische Herkunft (Rassismus) und das Alter (Altersvorurteile). Geschlecht, ethnische Herkunft und Alter sind auch gleichzeitig die Merkmale, nach denen wir andere Menschen spontan kategorisieren. Vorurteile können sich aber auch auf andere kategoriale Merkmale wie etwa die sexuelle Orientierung, Religionszugehörigkeit usw. beziehen. Auch die Zuordnung zu Berufsgruppen oder das Etikett „arbeitslos“ beinhaltet häufig eine stereotype Betrachtung und Vorurteile über eine Gruppe von Personen.

Inklusion

Inklusion bedeutet Einschluss, Enthalten-Sein. Während das Konzept der Integration davon ausgeht, dass eine „Minderheit“ in eine bereits vorhandene „Mehrheit“ eingegliedert bzw. dazu geholt werden muss, geht es bei der Inklusion um Teilhabe von Anfang an.
Alle Menschen sollen gleichberechtigt und chancengleich teilhaben können. Das Ideal der Inklusion ist, dass die Unterscheidung „behindert/nichtbehindert“ keine Relevanz mehr hat. Inklusion ist ein Menschenrecht, das in der UN-Behindertenrechtskonvention (in Deutschland im Jahr 2009 in Kraft trat) festgeschrieben ist.
Mit der Behindertenrechtskonvention ist die Forderung nach Inklusion bekannter geworden. Inklusion und Antidiskriminierung müssen in Sinne der Konvention zusammengedacht werden, um Gleichberechtigung und Gerechtigkeit aktiv zu fördern. Menschen mit Behinderung sind im besonderen Maße von Exklusion betroffen, da sie in großer Anzahl in

besonderen Wohnformen, in besonderen Schulen, in besonderen Arbeitsstätten usw. untergebracht sind und ihnen so Teilhabechancen genommen werden. Die getrennten Lebenswelten machen ein Aufeinanderzugehen und ein empathisches Miteinander schwierig. Inklusion bezieht sich auf alle Vielfaltsmerkmale, z.B. sexuelle Orientierung, Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, Religion/Weltanschauung, Überzeugungen, Haarlängen, Altersgruppen, Nationalitäten usw. Die Inklusionsidee zielt auf eine inklusive, nicht-aussondernde Gesellschaft ab und setzt sich für die Vision einer inklusiven Gesellschaft ein. Vielfalt wird begrüßt und Diskriminierungen erkannt und abgebaut.

Quelle: http://www.diversity.bildungsteam.de/behinderung, Stand: 22.07.2019

Meine eigene Herkunft (Noah Sow)

Ich stamme ursprünglich aus einem Land, dessen Zivilisationsgrad vor noch nicht allzu langer Zeit von vielen Staaten der westlichen Welt belächelt und interessiert, aber von oben herab zur Kenntnis genommen wurde. Kein Wunder: Ganz in der Nähe gab es beispielsweise noch Stämme, die die Schädel ihrer verstorbenen Kinder bemalten (!) und sammelten.
Meine Großmutter, eine Eingeborene, hatte sechzehn Geschwister. Das Wasser kam selbstverständlich aus dem Dorfbrunnen statt wie heute aus dem Wasserhahn. Wenn es einmal regnete, wurde das Wasser eifrig gesammelt. Elektrizität hatte damals im Dorf natürlich kaum jemand. Auch heute noch kämpfen wir mit den in unserer Gegend üblichen Problemen: korrupte Politiker, ethnische Konflikte (was vielleicht kein Wunder ist, denn die Grenzen meines Landes waren noch nie länger als zwei Generationen dieselben), hohe Verschuldung und so weiter. In den letzten paar Jahrzehnten hat mein Land aber einen enormen Schritt nach vorne gemacht. Inzwischen ist es politisch recht stabil, und es kann heute auf einiges stolz sein:
Bei der Einteilung des Landes durch Gebietszuteilungen an einzelne ethnische Untergruppen, die vor etwa zwei Generationen stattfand, war einige Willkür im Spiel. Die Grenzen der fast teilsouveränen Stammesgebiete spiegelten nicht wirklich die genaue Besiedelung durch die jeweiligen Völker wider. Zudem variierten die Gebiete stark in ihrer Größe. Trotzdem kam es nicht zum Bürgerkrieg.
Seit über sechzig Jahren war das Land in keinen ethnischen Krieg mehr verwickelt. Kleinere „Scharmützel“ unter einzelnen ethnischen Gruppierungen werden bisher gut unter Kontrolle gehalten.
Aus den vielen Dialekten, die im Land gesprochen werden, und von denen einige jeweils nur für Eingeborene desselben Gebietes verständlich sind (darunter auch reine Lautsprachen), wurde in einem friedlichen Prozess einer der Dialekte als Amtssprache ausgewählt. Ursprünglich wurde er zwar nur von einem relativ kleinen Stamm gesprochen, doch er setzte sich widerstandslos durch. Jeder im ganzen Land versteht nun zumindest rudimentär die offizielle Amtssprache (das können nicht alle Länder von sich behaupten)!
Seit ungefähr zehn Jahren gibt es bei uns flächendeckend Festnetz-Telefonanschlüsse. Das war noch bis weit in die neunziger Jahre hinein kaum vorstellbar.
Eine Episode der Militärdiktatur, in die einzelne Stammesgebiete zeitweise zurückfielen, konnte unblutig(!) beendet werden.
Die größte Herausforderung, die die Zivilisierung (die zugegebenermaßen durch äußere Kräfte erwirkt wurde) mit sich brachte, war für uns wohl der Umgang mit der Demokratie. Diesen meistern wir heute vorbildlich. Obgleich wir quasi „zu unserem Glück gezwungen“ wurden, konnten wir eine spektakulär positive wirtschaftliche und sozialpolitische Tendenz verzeichnen, die nicht zuletzt auf jahrelange umfangreiche Lieferung von Hilfsgütern, staatsbildende Entwicklungshilfe und auch militärische Präsenz fortschrittlicher zumeist westlicher Staaten zurückzuführen ist. Die neuen Landesgrenzen, die wie bei vielen

afrikanischen Ländern nicht durch unseren Staat selbst, sondern durch die Regierungen anderer Länder gezogen worden sind, wurden durch die Regierung unseres Landes im Jahr 1990 sogar offiziell anerkannt.
Um welches Land handelt es sich?
Dieses Land heißt natürlich – Deutschland. Meine Oma, die Eingeborene, stammt aus Bayern. Nebenan, in Tirol, bemalte man Schädel und stellte sie ins Regal. In den neuen Bundesländern hatten noch 1994 viele Haushalte keinen Festnetzanschluss. Über die verschiedenen Zivilisierungsgrade meines Volkes weiß ich bestens Bescheid

Quelle: Noah Sow: Deutschland Schwarz Weiss

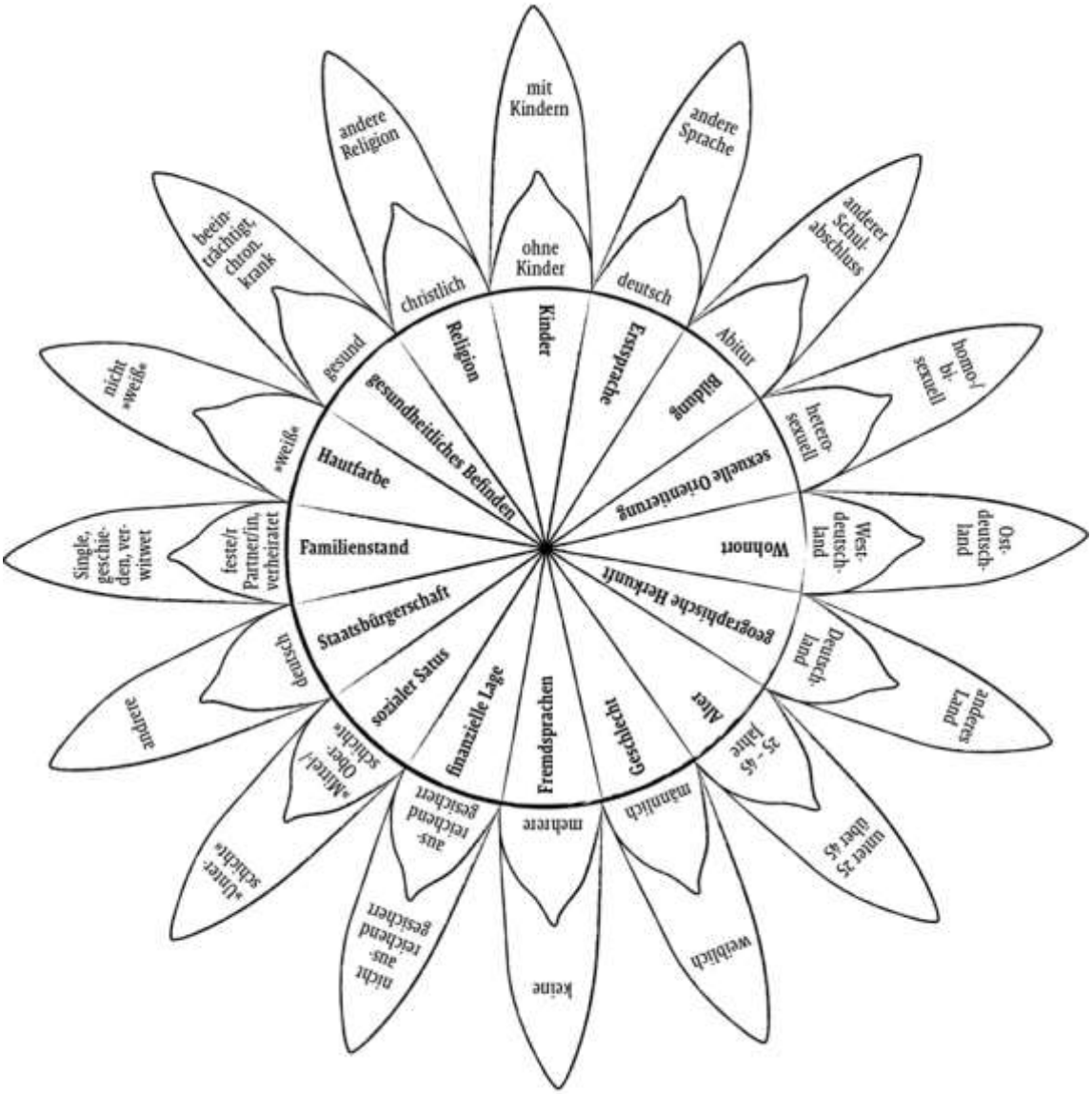
Beispiel zur Wirksamkeit von Diskursen

„Ein Chirurg fährt mit seinem Sohn im Auto über Land. Es kommt zu einem schweren Unfall, der Vater stirbt noch am Unfallort, der Sohn wird schwer verletzt in ein Krankenhaus eingeliefert. Ein Ärzteteam bereitet dort die Operation vor. Kaum wird der Patient in den Operationssaal gerollt, sagt der Kopf des Ärzteteams, eine Kapazität auf seinem Gebiet: „Ich kann diesen Patienten nicht operieren, das ist mein Sohn.““ (Landwehr, Achim: Historische Diskusanalyse, Frankfurt a.M., 2008, S. 19)
Auflösung: „Das Medizinerteam, das den Jungen operieren sollte, wurde von dessen Mutter geleitet, einer Ärztin, die sich ebenfalls auf Chirurgie spezialisiert hatte. Da wir jedoch diskursiv darauf geeicht sind, die Chirurgie als einen Männerberuf zu rubrizieren, suchen wir nach allen Lösungen, nur nicht nach der einfachen und offensichtlichen.“ Ebd., S. 25

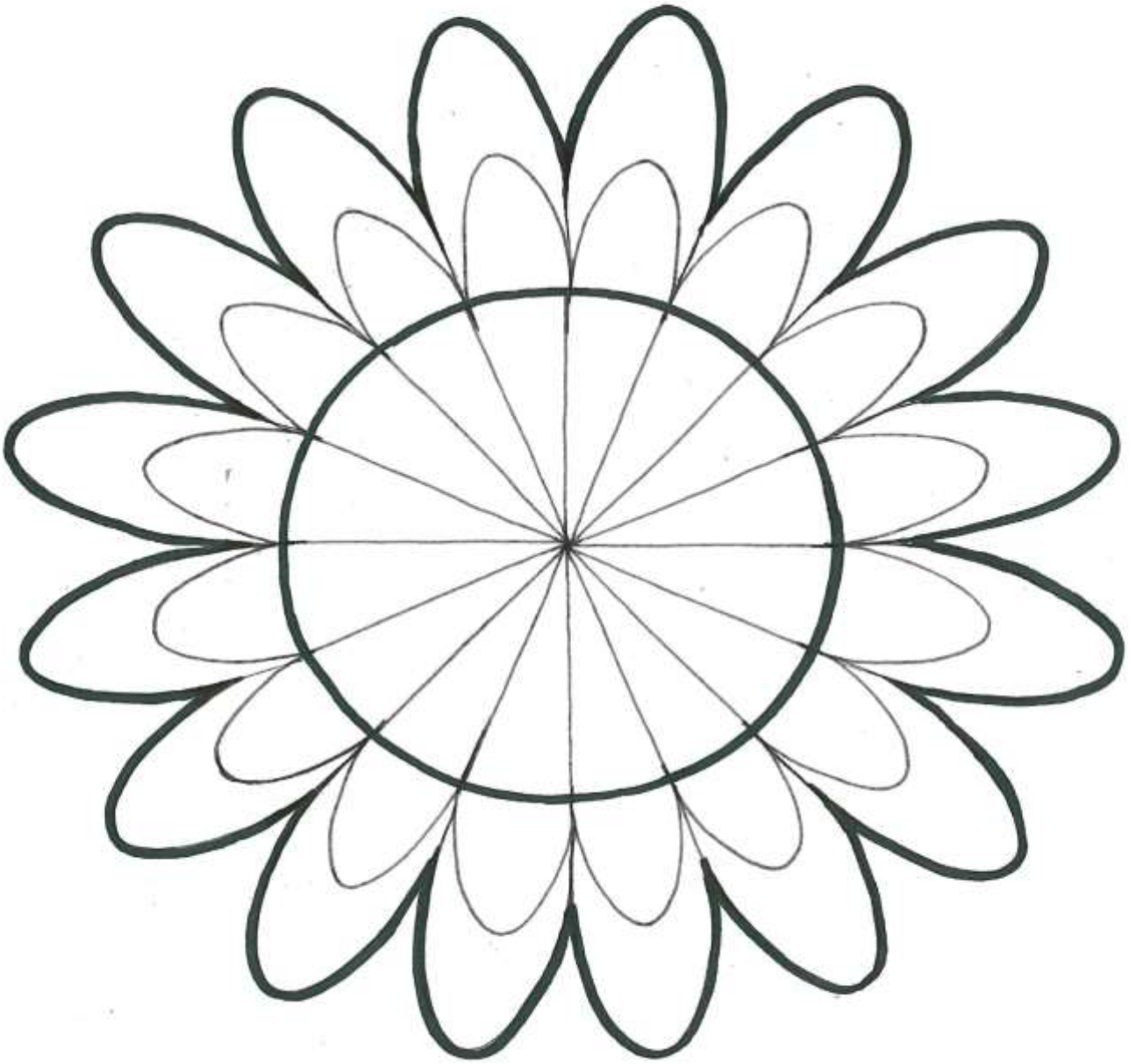
Ablaufplan Beispiel

Veranstaltungstitel **Datum/Daten, Zeiten, Ort(e)**		
Tag, Datum **BLOCK 1**		
Thema		
Inhalt		
Zeitdauer *Aufschlüsseln nach der Dauer der einzelnen Schritte der Methode*	**Methode** Klare, nachvollziehbare Struktur zur Durchführung der Übung hinterlegen	
Uhrzeit **00:00-00:00**	**Material**	**Sozialform** z.B. Kleingruppe, Großgruppe, Plenum, …
Lernziel 1		
Lernziel 2		
Was ist zu bedenken?		

Power Flower



Power Flower - blanko



Beispielrollen “Schritt nach vorn”

Themenfeld: Interreligiöse Konfliktbearbeitung

Eine 23-jährige Bürokauffrau, Muslima, ledig, in Deutschland geboren. Ihre Eltern kamen nach Deutschland aus der Türkei in 60er Jahren

Ein 51-jähriger Mann mit Fluchterfahrung aus Afghanistan, Handwerker, seit zwei Wochen in Deutschland, lebt in einem Aufnahmeheim in Berlin, seine Familie lebt in Iran, religiöse Zugehörigkeit – Christentum

Ein 18-järiger marokkanischer Hilfsarbeiter, ledig, konfessionslos, Hauptschulabschluss, sucht nach passendem Ausbildungsplatz

Ein 65-jähriger Professor (Politikwissenschaft), liest gerne „Die Zeit“, geht mit seiner Frau regelmäßig in die Synagoge.

Eine 40-jährige Bloggerin, lebt in Hamburg, postet provokative Beiträge mit islamfeindlichem Charakter, bekannt in der Rechtsszene, verheiratet, überzeugte Atheistin

Ein 46-jähriger Besitzer einer Dönerimbisses, kommunikativ und humorvoll, verheiratet und hat fünf Kinder

Eine 50-jährige Lehrerin (Deutsch, Mathe), geschieden, in Lüneburg aufgewachsen, lebt zurzeit in Berlin und arbeitet an einer Sekundarschule in Wedding.

Eine 42-jährige Krankenschwester, philippinischer Herkunft, verheiratet

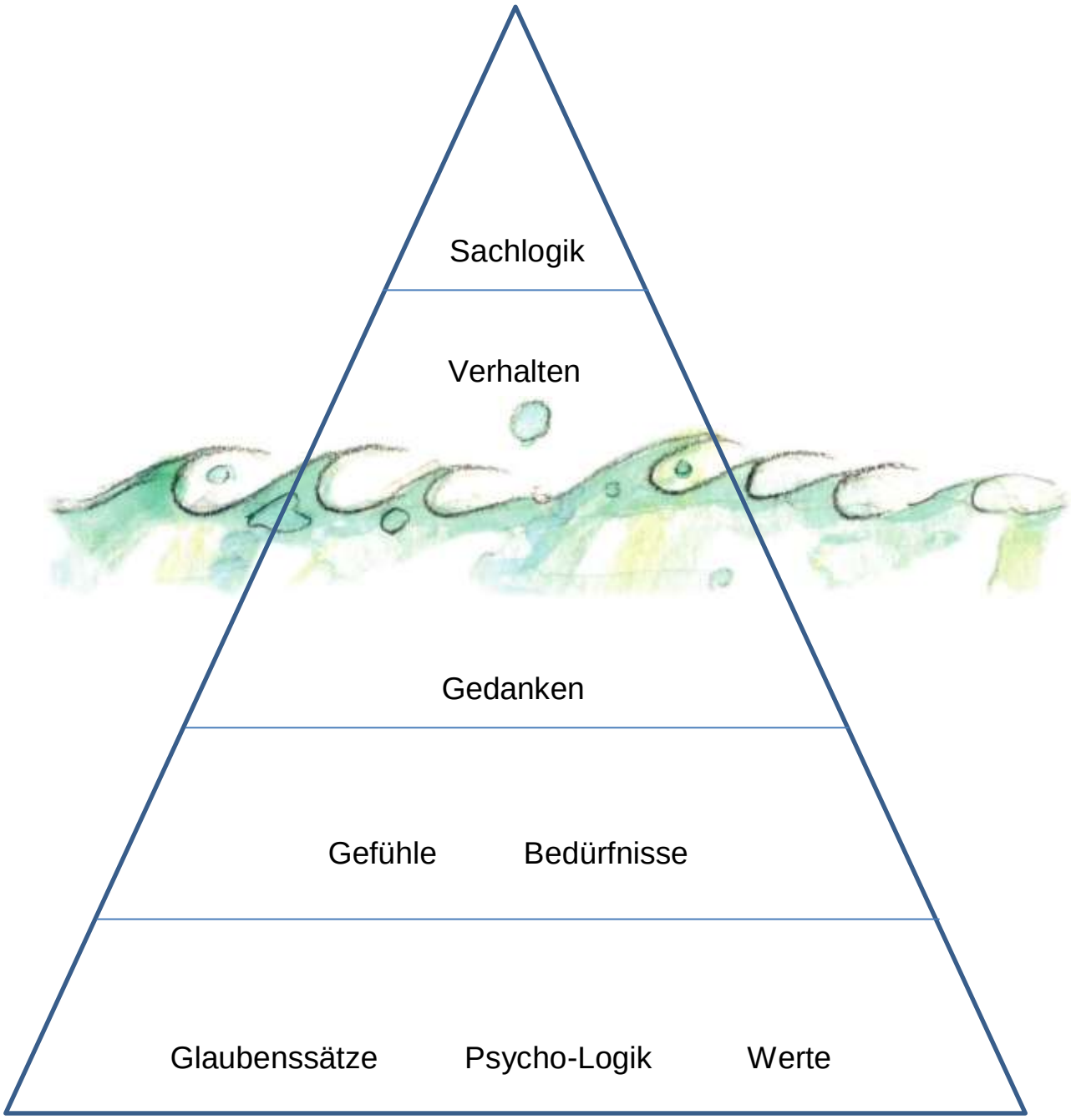
Ein 75-jähriger Rentner, wohnt in Wedding, hat kein Kontakt zu seiner Tochter

Ein 25-jähriger Student (Gesundheitswissenschaft) aus Indonesien, arbeitet neben dem Studium als Aushilfe in dem St. Marien Krankenhaus, ledig

Ein 13-jähriger Schüler, dunkle Hautfarbe

TZI-Eisberg

ES (Das Thema)



ICH Abb. Breaking Up, Die Wille gGmbH WIR

Johari-Fenster

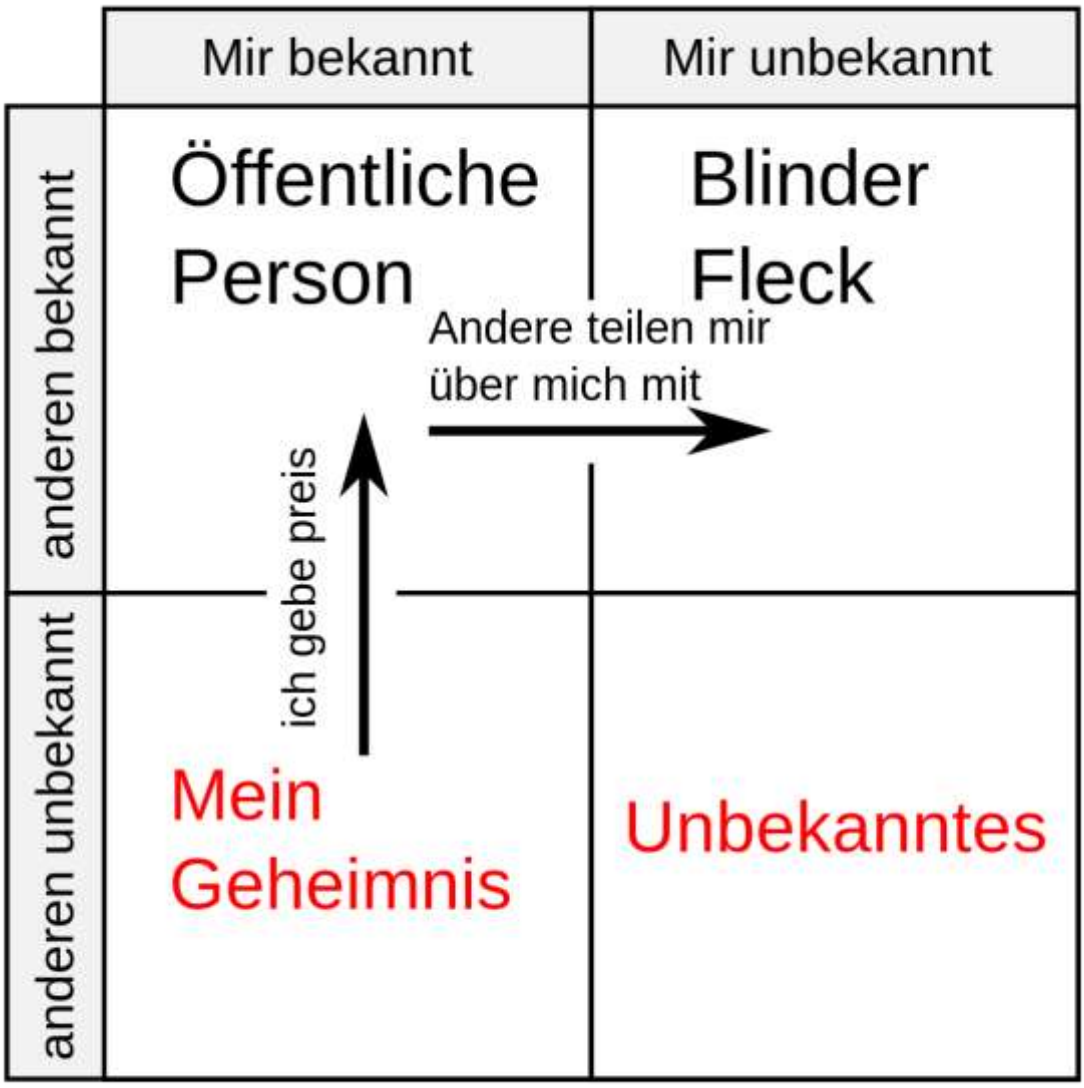


Abb. https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/6/6a/Johari.svg/1200px-Johari.svg.png, Stand 22.07.2019