



EMU 2008 Baustein 3 11. – 12. Juli 2008

Programmablauf

Freitag, 11. 7. 2008

Zeit	Thema/Inhalt	Arbeitsform	Material/Medien
17.00	Ankommen/Begrüßung/Programmvorstellung Kennenlern-Bingo	Großgruppe frei im Raum	Kopien
17.20	Organisatorisches: Essenszeiten, Getränke, Fahrtkostenzuschuss, Adressliste		
17.30	<p>Meine Ressourcen, meine Kompetenzen TN teilen sich gegenseitig 3 Fähigkeiten mit: „Was ich besonders gut kann....“</p> <p>TN stellen eigene Ressourcen zusammen</p> <p>1. Fähigkeiten/Kenntnisse: Was kann ich? (Hobbys, Talente) Was habe ich gelernt? Wo habe ich Erfahrung, fundiertes Wissen?</p> <p>2. Soziales Kapital: In welches Netz bin ich eingebunden? Zu welchen Schlüsselstellen/wichtigen Personen habe ich gute Kontakte?</p> <p>3. Materielles/ideelles Kapital: Geräte, Material, Zeit, Geld, Räume, Auto</p> <p>Auf drei Farben werden die Ressourcen notiert und vor sich auf den Boden gelegt, Rundgang. Alle TN präsentieren der Gruppe ihre Ressourcen</p> <p>Ergebnissicherung: Kärtchen fotografieren.</p>	<p>Partnerarbeit</p> <p>Einzelarbeit</p> <p>Großgruppe</p>	<p>FC-Papier Große Karten in 3 Farben</p>
18.30	Pause		



Zeit	Thema/Inhalt	Arbeitsform	Material/Medien
18.45	<p>Projekte/Projektideen Karten von Baustein 2 nochmals auslegen TN ordnen sich zu Die Ideen werden konkretisiert TN formulieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Ziele/Zielgruppen ➤ Was brauchen wir? ➤ Was haben wir schon? Was brauchen wir noch? Woher können wir es kriegen? ➤ Meilensteine: die wichtigsten Schritte ➤ evtl. Zeitleiste ➤ Risiken/Schwierigkeiten benennen ➤ Konkrete Aufgaben: Wer? Was? Bis wann? ➤ Wie arbeiten wir zusammen? <p>Präsentation der Ergebnisse</p> <p>Projektberatung anbieten/AnsprechpartnerIn von jeder Gruppe benennen</p>	<p>Kleingruppen Gruppen</p>	<p>Karten von Baustein 2</p> <p>FC-Papier FC-Bögen</p>
20.00	Abendessen		

Samstag, 12. 7. 2008

9.00	Wup: afrikanischer Tanz		
9.15	<p>Beratungskompetenz/Engagementberatung Übung Innere Haltung: 3 verschiedene Haltungen werden vorgegeben, Rollenspiel (Rollenklarheit! Gute Einweisung!) Beratungssituationen durchspielen Auswertung</p> <p>Sammeln von Voraussetzungen für eine gute Beratung: Innere Haltung – Fähigkeiten/ Kompetenzen – Technik/Methoden</p> <p>Karten anpinnen, Zusammenfassung an der Moderationswand</p>	<p>Kleingruppen</p> <p>Gleiche Kleingruppen wie zuvor</p> <p>Großgruppe</p>	<p>Schriftliche Rollenanweisungen</p> <p>Karten in 3 Farben</p>
10.30	Pause		



Zeit	Thema/Inhalt	Arbeitsform	Material/Medien
10.45	Situationen aus der Beratungspraxis <ul style="list-style-type: none">➤ Austausch über Beratungssituationen➤ Entscheidung für eine Situation➤ Spielen oder kollegiale Beratung➤ Feedback durch BeobachterInnen➤ Kurzbericht im Plenum	3 Gruppen Plenum	
12.30	Mittagspause		
14.00	Konflikte – 4 Übungen Vorübung: Die Faust Konfliktbarometer: soziometrische Übung mit unterschiedlichen Konfliktsituationen Was für ein Konflikttyp bin ich?: vermeiden, aufgeben/nachgeben, kämpfen, aufarbeiten	Partnerarbeit Gruppen Plenum	
15.15	Kaffeepause		
15.30	Farbe bekennen Alle lesen die Spielanleitung und spielen in Vierergruppen Anleitungen werden eingesammelt Auswertung Input: Zusammenfassung Konflikte-Grundmuster	Vierergruppen Großgruppe	3 Kartenspiele 3 Anleitungen Kopien
16.30	Auswertung Fragebogen Blitzlichtrunde	Einzelarbeit Großgruppe	Fragebogen
17.00	Ende		



EMU 2008 - Ehrenamtliche MultiplikatorInnen

3. Baustein

Leitung: Gisela Wolf und Josef Minarsch-Engisch

Protokoll: Astrid Burkard

Um nach der längeren Pause zwischen Baustein 2 und Baustein 3 wieder in der Gruppe anzukommen, gibt es als Warming-up ein Kennenlern-Bingo, bei dem die TN möglichst schnell Gemeinsamkeiten entdecken sollen.

Kennenlern-Bingo

Gehe im Raum herum und finde Personen, die den Anforderungen in den Kästchen entsprechen. Für jedes Kästchen soll eine Person gefunden werden, deren Name dann in das Kästchen geschrieben wird.

Finde jemanden, der/die....

... eine Sprache spricht, die du nicht sprechen kannst:	... ein Haustier hat:	... die gleiche Augenfarbe hat:	... in den letzten drei Jahren als PatientIn im Krankenhaus war:
... mindestens ein Jahr außerhalb Deutschlands gelebt hat:	... das gleiche Musikinstrument spielt:	... eine andere Staatsangehörigkeit hat wie du:	... im gleichen Monat Geburtstag hat wie du:
... den gleichen Lieblingfilm hat:	... etwas Handgemachtes trägt:	... im gleichen Jahr geboren wurde wie du:	... keinen Fernseher hat:
... gleich viele Geschwister hat wie du:	... das gleiche Hauptverkehrsmittel benutzt:	... in einem Land war, in dem du noch nie warst:	... den selben Sport wie du treibt:

(Quelle: Handbuch H-18)

Ziel des Spiels ist es, die anderen TeilnehmerInnen kennen zu lernen.



Begrüßung und Organisatorisches

Woran erinnere ich mich noch von Baustein 1 und 2?
Was hat sich seit Baustein 2 getan?

Ressourcen

Die TN sollen sich jeweils drei Fähigkeiten überlegen, die sie haben („Was kann ich besonders gut?“) und sich darüber mit ihrem Nachbarn/ihrer Nachbarin austauschen. Nach lebhaften Gesprächen stellen die TN ihre Fähigkeiten im Plenum vor.

Frau A: Termine merken, gute Familienmanagerin, gut zuhören
Frau S: kochen, Telefonnummern merken, auf Leute zugehen/ins Gespräch kommen
Frau K: kochen, organisieren, schnell Sprachen lernen
Herr N: afrikanisch kochen, Gesundheitsberatung, predigen
Frau H: backen, organisieren/delegieren, russisch übersetzen
Frau Sch: unterrichten, Strümpfe stricken, auf Leute zugehen
Frau D: zuhören, auf Russisch beraten, flicken
Frau H: organisieren, Fremdsprachen, einfühlsam sein/zuhören
Frau G: beraten, unterrichten, Menschen in Gruppen integrieren
Frau Gü: organisieren, kommunizieren
Frau Schn: gut zuhören, Vorträge halten, Menschen begeistern/überzeugen

Meine Ressourcen

Die TN setzen sich nun intensiver mit ihren Ressourcen auseinander. Sie sollen diese dabei unterscheiden in Fähigkeiten/Kompetenzen, soziales Kapital (d. h. Netzwerke, Beziehungen etc.) und materielles/ideelles Kapital (z. B. Räumlichkeiten, Zeit etc.).

In Einzelarbeit werden die einzelnen Ressourcen aufgeschrieben und dabei farblich gekennzeichnet (wie auf Flipchart vorgegeben). Die TN legen ihre Kärtchen anschließend aneinander auf den Boden, besichtigen diese gegenseitig in einem Rundgang und stellen sie außerdem im Plenum vor. Unterstützt durch Nachfragen der Leitung, fallen den meisten TN dabei weitere Ressourcen und Kompetenzen ein. Die Leitung hakt vor allem immer wieder bezüglich der Sprachkenntnisse der TN nach, da diese für die ehrenamtliche Tätigkeit und Integrationsarbeit nicht zu unterschätzen sind.

Fähigkeiten/Kompetenzen:

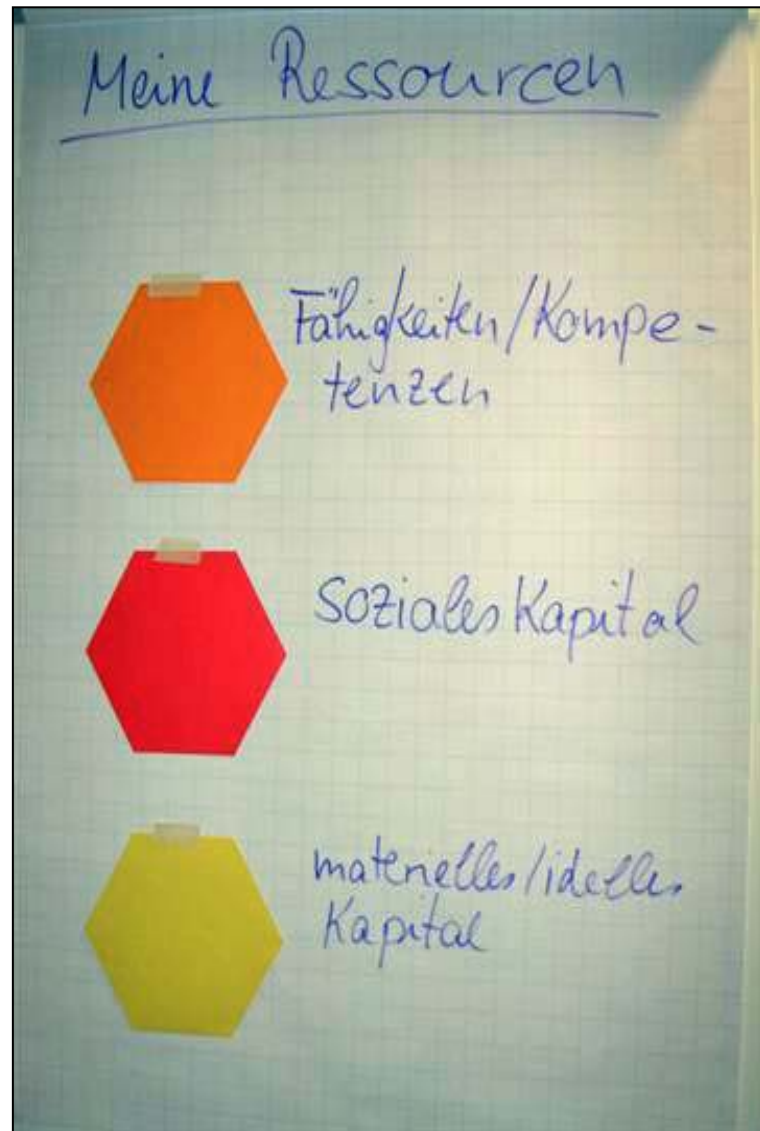
vertrauenswürdig, kann gut Freundschaften und Kontakte knüpfen, kann gut mit Kindern umgehen, kann ganz gut übersetzen

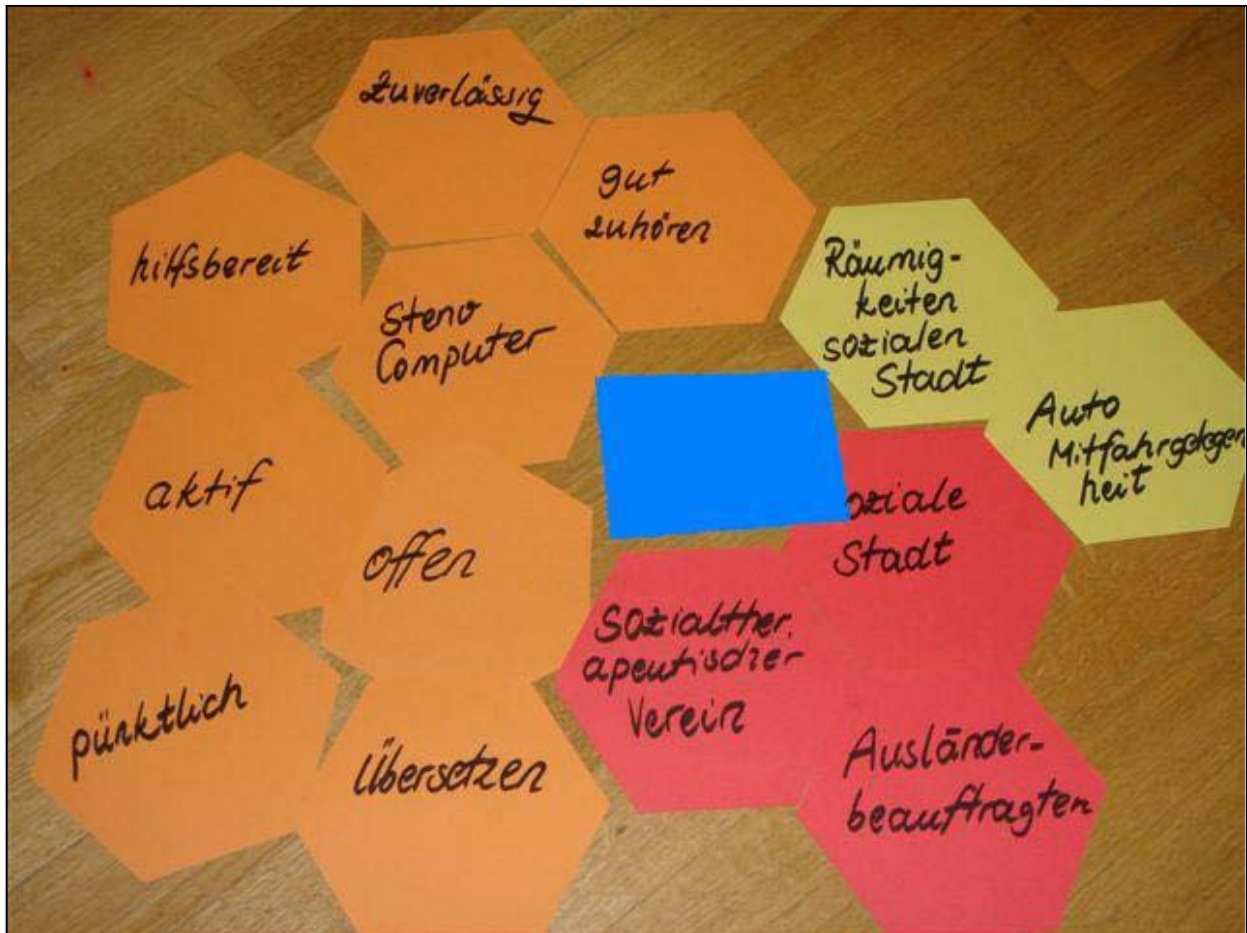
soziales Kapital:

Kontakte zu Krankenhaus, Kindergarten, Stadtverwaltung und Diakonie

materielles/ideelles Kapital:

PC, Handy



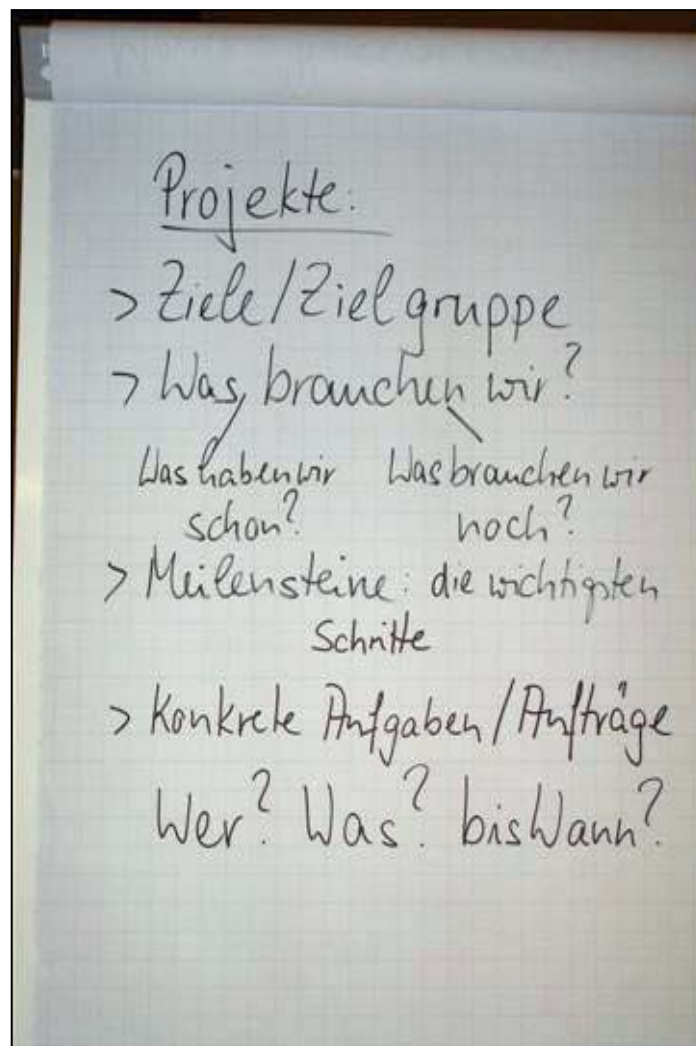


Projektideen

Beim letzten Baustein haben die TN einige Projektideen entwickelt, die nun nochmals aufgegriffen werden.

Einige TN haben bereits nach dem letzten Baustein mit den ersten Schritten zur Umsetzung der Projektideen begonnen. Die TN einigen sich nach einigem Hin und Her auf Projekte, an denen gearbeitet werden soll und ordnen sich diesen nach Interesse zu. Während dieses Klärungsprozesses stellt die Leitung nochmals klar, dass diese Zuordnung nicht heißt, dass man dieses Projekt umsetzen muss, aber es soll konkret gearbeitet werden, so dass eine Realisierung möglich bzw. unterstützt wird. Wenn bereits erste Schritte gemacht wurden, können weitere Schritte geplant werden. Im Verlauf dieses Prozesses entstehen zumindest Impulse, die alle TN mitnehmen können, auch wenn sie aktuell keine Projekte angehen möchten.

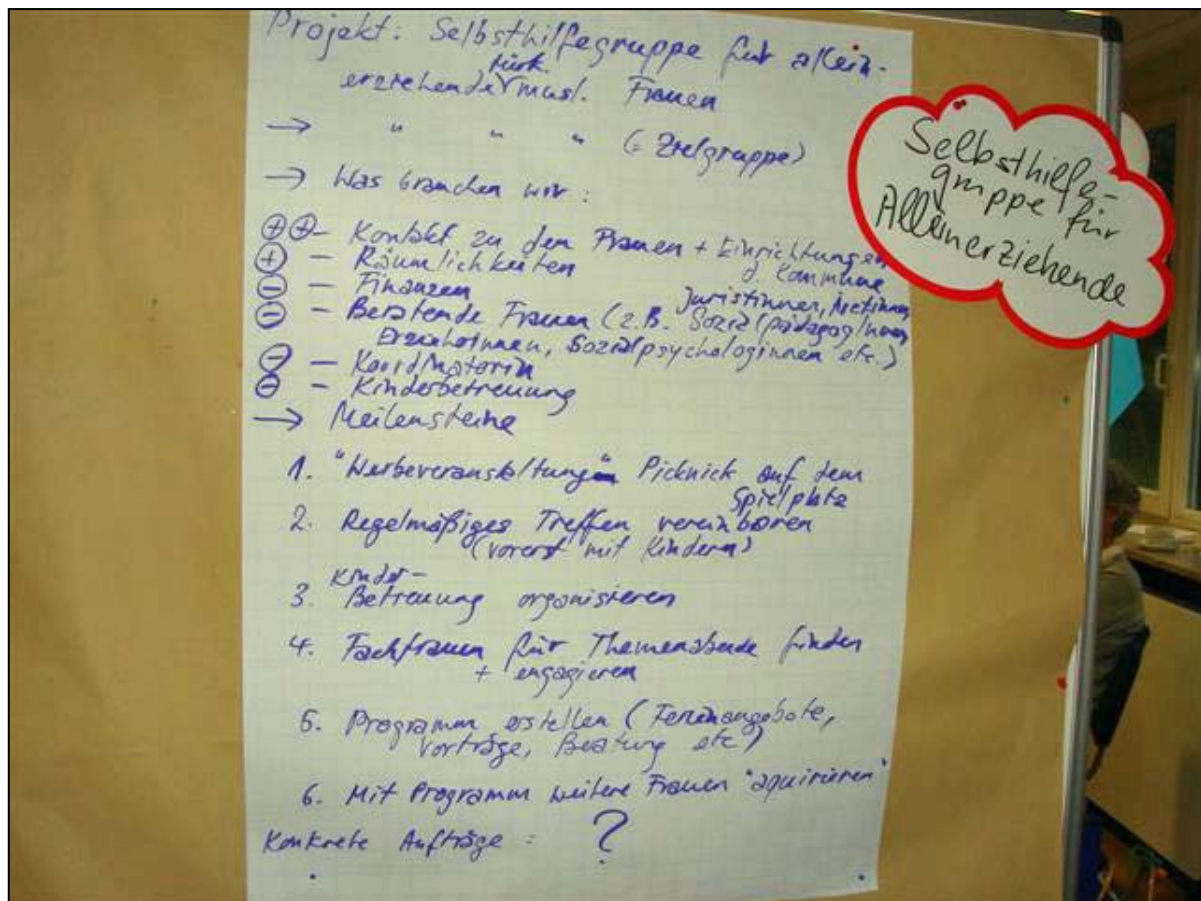
Am Flipchart wird der Arbeitsauftrag für die nun folgende Kleingruppenarbeit vorgestellt.



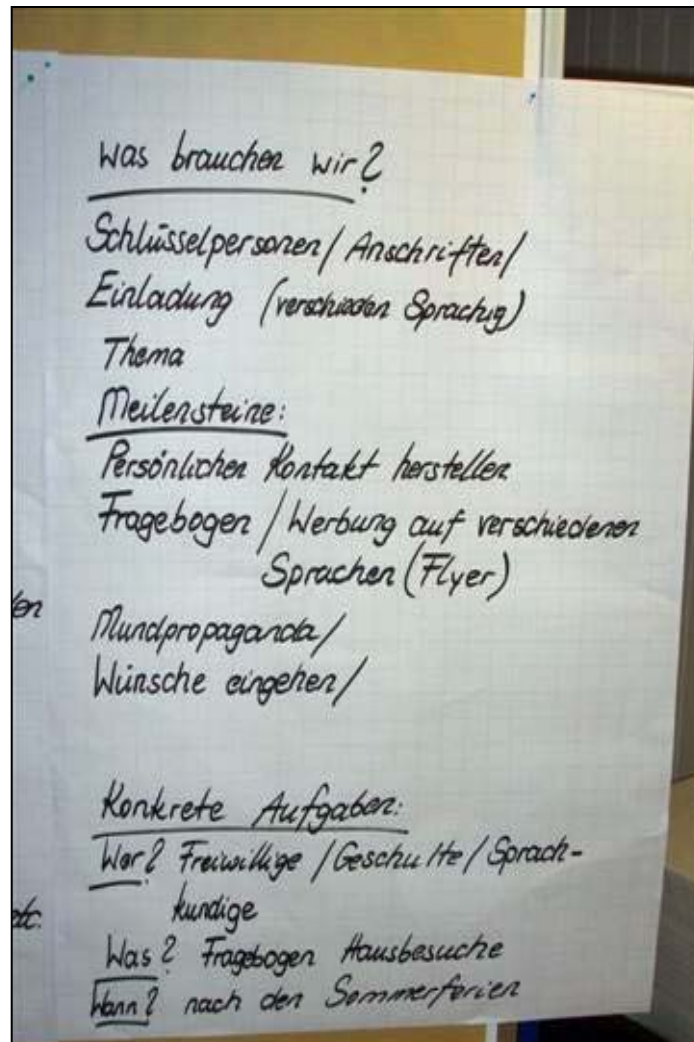
Folgende Projektideen wurden schließlich zur weiteren „Bearbeitung“ ausgewählt:

- Selbsthilfegruppe für allein erziehende, türkische/muslimische Frauen
- Beteiligung von gemischten Nationen
- Arbeit mit Älteren
- Treffen für schwarze Frauen (zusammen mit Frauen-Themen-Café)

Die einzelnen Gruppen tauschen sich im Anschluss aus, halten ihre Projektergebnisse auf Flipchartpapier fest und präsentieren diese anschließend im Plenum.









Warming-up

Der zweite Fortbildungstag beginnt mit einem afrikanischen Tanz nach den vier Elementen - diese werden im Rhythmus nacheinander mit den Händen dargestellt und das Wechseltempo wird im Verlauf des Tanzes gesteigert. Fit und warm kann nun mit dem Programm begonnen werden!

Erläuterung zum Programmablauf und Reste von gestern

Themen des zweiten Tages des 3. Bausteins werden Beratung und Konflikte sein. Die Leitung fragt nach Resten/Anmerkungen zu den Projektideen vom Vorabend.

Rollenspiel Beratungskompetenzen

Die TN werden für das Rollenspiel mit Hilfe von Bonbons in drei Gruppen aufgeteilt. Jede Gruppe bekommt eine Rolle zugeteilt, die den anderen Gruppen im Detail zunächst nicht bekannt ist. Dann werden 3er-Teams gebildet, jede Rolle ist einmal vertreten. Die Teams sollen ein Beratungsgespräch durchspielen, bei dem ein/e Ehrenamtliche/r für ein Projekt gewonnen werden soll. Eine Erstausswertung findet anschließend zuerst in den Teams statt.

Die Rollen:

Ehrenamtliche/r

möchte sich für ein Projekt engagieren und ist deshalb zu einem ersten Informationsgespräch gekommen

MultiplikatorInnen

wollen für ihr Projekt unbedingt weitere Mitstreiter werben; die Rollen geben ihnen dabei unterschiedliche innere Haltungen vor:

1. wertschätzend, Akzeptanz und Ressourcenorientierung
2. übereifrig, überengagiert, meint es gut, findet dass der/die Bewerber/in genau der/die Richtige ist
3. zielfixiert: will BewerberIn unbedingt überzeugen, benutzt dazu alle Mittel und Tricks

BeobachterIn

beobachtet Gesprächsverlauf und nonverbales Verhalten

Plenumsgespräch zur Auswertung

Wie ging es denjenigen, die geworben werden sollten?

Frau K.: Einstieg und Hintergrund waren nicht sehr deutlich, das macht skeptisch; mitgebrachte Qualitäten und Kompetenzen wurden nicht abgefragt; Gesprächsverlauf insgesamt okay

Herr N.: skeptisch, was hinter Projekt steckt; Gespräch ging viel um Organisatorisches, war am Ende von Projekt überzeugt, Gesprächsatmosphäre war gut

Frau H.: skeptisch, da Gespräch anfangs zu privat war, zuviel Neugierde, wurde im Verlauf besser

Frau S.: Gespräch war gut, reichhaltige Infos, es wurde aber nicht nach Kompetenzen gefragt

Wie ging es den BeobachterInnen?

Herr S.: gute Kommunikation, angenehme Atmosphäre, gute Nachfragen, überraschend, dass viel Persönliches besprochen wurde, es gab neue Informationen

Frau R.: Gespräch anfangs durcheinander, Ehrenamtliche/r wurde etwas überfahren und ging daraufhin auf Abstand, wurde im Verlauf des Gespräches besser, Skepsis wurde abgemildert

Frau Sch.: beide sehr offen und zugewandt, am Ende klang es wie ein Bewerbungsgespräch, Ehrenamtliche/r hat wenig nachgefragt, ging nur noch um Organisatorisches, wenig Hintergründe

Frau B.: Kontakt war schnell hergestellt, es wurde auch über Privates/Familie gesprochen, war gut zur Vertrauensgewinnung, Ehrenamtlich/r wurde schnell überzeugt

Wie ging es den MultiplikatorInnen?

Frau G.: Rolle war gut, hat selbst in dieser Rolle viel Erfahrung (Rollenvorgabe 2, siehe oben)

Frau H.: Rollenvorgabe entsprach ihr überhaupt nicht, sie selbst würde anders ran gehen, eigentlich müsste ein Ehrenamtliche/r bei so einer Beratung abspringen, er blieb aber dabei, was ihr etwas gegen den Strich ging (Rollenvorgabe 2)



Frau Sch.: Rollenvorgabe entsprach ihr überhaupt nicht, nach Rolle konnte sie z.B. keine Interessen abfragen, was sie sonst getan hätte, es war schwierig, die Rolle zu spielen, generell sich in die BeraterInnenfunktion einzudenken (Rollenvorgabe 3)

Frau D.: es war ein gutes Gespräch, es gab Anregungen durch den Ehrenamtlichen, Gespräch auch erfolgreich (Rollenvorgabe 1)

Neuer Arbeitsauftrag:

Die TN sollen nun nochmals in die Teams gehen und sich austauschen, welche Fähigkeiten und Kompetenzen und welche innere Haltung nötig ist, um gute Beratungsgespräche führen zu können und welche Methoden und Techniken eine MultiplikatorIn dazu braucht.

Dies wird auf verschiedenfarbigen Kärtchen festgehalten und anschließend im Plenum präsentiert.

Innere Haltung - rosa

Fähigkeiten/Kompetenzen - weiß

Technik/Methoden - grün

Einige Begriffe werden von den TN dabei unterschiedlichen Überschriften zugeordnet und es gibt auch einige Überschneidungsfelder.

Ergänzung Leitung/Plenumsgespräch:

Ressourcenorientierung ist wichtig als innere Haltung, um zu erfragen, was das Gegenüber an Kompetenzen und Fähigkeiten mitbringt!

Ebenso ist das Beratungssetting sehr wichtig, um eine gute Atmosphäre herzustellen; das beginnt bereits bei den äußeren Bedingungen, Auftreten, gepflegtes Äußeres - man muss einen einladenden Rahmen schaffen!



Beratung in der Praxis

Einige der TN haben bereits Erfahrung in der Rolle der/des Beratenden. Alle TN haben Erfahrung als jemand, der/die beraten wurde.

In Kleingruppen (Abzählen mit den Elementen Erde, Feuer, Wasser) soll nun ein Austausch darüber stattfinden, wie unterschiedliche Beratungssituationen erlebt wurden. Jede Gruppe einigt sich dann auf eine Beratungssituation, die bearbeitet werden soll, egal ob diese erlebt oder konstruiert wurde, und stellt diese zur Übung im Rollenspiel nach. Im Plenum erfolgt dann die gemeinsame Auswertung:

Gruppe 1

Situation: Wohnungssuche einer eritreischen Familie mit zwei Kindern, die aus der Asylunterkunft ausziehen will.

Die Beratung erfolgte durch einen ehrenamtlichen Migrationsbegleiter:

- viel Fachwissen
- Information, welche Papiere man braucht und wo man diese bekommt (Wohnungsamt etc.)
- es wurde Hilfe bei den Formularen/Anträgen angeboten

Die Beratung war insgesamt sehr hilfreich. Der Austausch in der Gruppe vorher war gut und interessant; es gab viel Beratungserfahrung in der Gruppe.

Gruppe 2

Der Austausch in der Gruppe über eigene Erfahrungen, Familie/Ehe war sehr intensiv und lang.

Situation: eine Rentnerin (ehemalige Lehrerin) mit viel Zeit möchte etwas machen, weiter lernen und sucht dazu etwas Interessantes; sie hat Bildung und Lebenserfahrung als Ressourcen.

- Beratung versucht zunächst herauszufinden, was sie machen möchte
- Vorschläge über Möglichkeiten wie VHS, Arbeitsamt, Bildungsträger, Büro für Migrationsfragen
- Vorschläge zum geäußerten Wunsch nach aktiver Freizeitgestaltung
- eingehen auf persönliche Situation als Rentnerin, die durch ihre sich ändernde Lebenssituation (Ruhestand, Sohn zieht aus) einen inneren Konflikt hat
- Feststellung, dass man bei einzelnen Institutionen vorher Hintergrundwissen braucht, um richtig beraten zu werden (z. B. Arbeitsamt).

Gruppe 3

Lebhafter Austausch in der Gruppe über bereits vorhandene Erfahrungen in der Beraterfunktion machte große Unterschiede deutlich (von „fast gar nicht“ bis „sehr viel“).

Situation: Ehrenamtlicher, der sich engagieren möchte.

- Gespräch verlief gut und professionell

Plenumsgespräch

Die Leitung bittet die TN um Rückmeldung, wie nahe/präsent das Thema „Beratung“ bei ihnen ist:

- präsent; auf benötigte Dinge achtend
- Beratungsfelder sehr breit gefächert - telefonisch, persönlich, Hausbesuche etc.
- man muss darauf achten, beim Thema zu bleiben, weil Menschen oft zu viel auf den Tisch legen - man muss den roten Faden halten, um eine Überforderung zu vermeiden
- Thema ist wichtig, um zu sehen, wo man noch Bedarf hat; man braucht viele Kompetenzen
- Thema ist evtl. schon ein Schritt zu weit, da es für MultiplikatorInnen ja vor allem wichtig ist, Ehrenamtliche zu gewinnen und die Öffentlichkeitsarbeit bei Vereinen oft sehr schlecht ist
- bei einem längeren Beratungsprozess kann eine Dokumentation wichtig sein, um Fortschritte festhalten und aufgreifen zu können - dazu wären Techniken/Methoden wichtig, wie ein roter Faden gehalten werden kann

Input Leitung:

- Man muss zwischen ehrenamtlicher und hauptamtlicher Beratung trennen! Bei hauptamtlicher Beratung bestehen andere Erfordernisse und es ist Professionalität erforderlich (beispielsweise Suchtberatung) - ehrenamtliche Beratung hat Grenzen!
- Beratung ist auch wichtig, wenn man beispielsweise Ehrenamtliche für bestimmte Aufgaben gewinnen möchte: man muss die Eignung für die Aufgabe beachten, muss die erforderlichen Kompetenzen im Blick haben und evtl. einen Bewerber weiter verweisen, wenn er die Anforderungen nicht erfüllt - sonst entsteht auf allen Seiten Unzufriedenheit!

Frage aus Gruppe:

Was soll man tun, wenn man nur eine begrenzte Zeit für eine Beratung hat, z. B. eine halbe Stunde? Wie beendet man die Beratung, wenn der Prozess nicht abgeschlossen ist?

- roter Faden muss im Kopf sein, um Gespräch auch zeitlich zu steuern
- es wäre gut, den Zeitrahmen von vorneherein festzulegen
- evtl. Folgetermin ausmachen
- oft wird auch sozialer Kontakt gesucht, Ansprache etc. - es ist wichtig, auf die eigenen Grenzen zu achten!
- eine hilfreiche Abschlussfrage in einem Gespräch könnte sein „Wie viel/Was nehmen Sie aus dem Gespräch mit?“ - dann erhält man ein Feedback und sieht den Zufriedenheitsgrad des Beratenen

Einstiegsübung zum Thema „Konflikte“

Die Faust

Die TN stellen sich in einen Kreis, jede/r Zweite tritt einen Schritt nach vorne, dreht sich dann um und stellt sich in einem Innenkreis jeweils einem TN des Außenkreises „Auge in Auge“ gegenüber. Alle im Außenkreis Stehenden haben etwas Wichtiges in ihrer geschlossenen Faust, das ihr Gegenüber um jeden Preis haben will - zu den Mitteln gibt es keine Vorgaben!

Es gibt Rangeleien und Diskussionen, am Ende haben es drei TN geschafft, die Faust ihres Gegenübers zu öffnen!

Nun gibt es einen Wechsel - der Außenkreis wird zum Innenkreis und umgekehrt. Zudem dreht sich der Innenkreis im Uhrzeigersinn ein Gegenüber weiter, so dass es neue Paarkonstellationen gibt. Wieder muss die Faust des Gegenübers geöffnet werden und wieder gelingt es Einigen!

Im Plenum werden die Methoden zusammengetragen und auf Flipchart festgehalten:

- mit langen Fingernägeln (Gewalt)
- an Fingern rumnesteln
- Körperkraft
- List und Gewalt
- Ablenkung
- Kitzeln
- Kompromiss
- Abwarten
- Betteln
- Versprechungen
- Bestechungen

Einige dieser Strategien waren erfolgreich!

Beobachtung der Leitung:

- viel Körperkontakt, um Ziel zu erreichen
- teilweise Wechsel der Strategie, wenn diese nicht erfolgreich war
- wichtig zu überlegen, in welchem Verhältnis Mittel und Erfolg stehen

Quelle: Handbuch E-28

Konfliktbarometer

(siehe Faller/Kerntke/Wackmann: Konflikte selber lösen, Mülheim 1996, S. 41f)

Die TN bekommen Situationen vorgegeben und ordnen sich auf einem Konfliktbarometer von „großer Konflikt“ bis „kein Konflikt“ ein (soziometrische Aufstellung).

**a) Eine Freundin schenkt ein Geburtstagsgeschenk nach einer Woche weiter.**

- kein Problem: Geschenk ist übergeben, sie kann frei verfügen
- Mitte: vielleicht war es ein Verlegenheitsgeschenk, das kann weitergeschenkt werden
- großes Problem: weiterschenken heißt, dass man nicht zufrieden war

Die TN sind recht gleichmäßig auf alle drei Positionen verteilt.

b) Man wird Zeuge, wie ein Busfahrer einen Schwarzafrikaner anmacht, weil dieser kein passendes Kleingeld hat: „Geh doch zurück in den Urwald“.

- großes Problem: Formulierung unangebracht; Beleidigung und Rassismus; Busfahrer ist menschlich nicht gebildet, aber man sollte auch Kleingeld bereit halten, weil das die Fahrer brauchen
- 70 - 80 % der TN meinen: Situation nicht überbewerten
- Mitte: man braucht ein dickes Fell, war nicht persönlich gemeint

Die meisten TN stehen bei „großes Problem“.

c) Zugreise im Abteil; Mitreisender zieht sich die Schuhe aus, der Geruch ist unangenehm.

- Mitte: ist Problem, aber schwierig der Person zu sagen; man sagt es, bewertet es aber nicht über
- größeres Problem: sagen, dass es unangenehm ist

Die meisten TN stehen in der Mitte.

Meinungen: Man kann auch einen Konflikt haben, weil man sich nicht traut etwas zu sagen. Man kann das Abteil wechseln.

d) Man fährt Straßenbahn und trägt neue Schuhe, auf die man sehr stolz ist. Jemand tritt darauf.

- großes Problem: Schuhtick, empfindlich
- 70 - 80 % meinen: darauf aufmerksam machen, war sicher keine Absicht; störend, wenn jemand einfach darüber hinweggeht und sich nicht entschuldigt
- Mitte/kleines Problem: kein Problem, war keine Absicht

Die Mehrheit der TN steht bei Mitte/kleines Problem.

e) Man lädt jemand zum Geburtstag ein, die Person sagt zu und kommt dann ohne Absage nicht - das passiert bereits zum dritten Mal.

- Mitte bis großes Problem: ärgerlich, nicht in Ordnung; wird nicht mehr eingeladen
- kleines Problem: okay, hat sich erledigt, wird nicht mehr eingeladen

Die TN sind ca. halb und halb verteilt.



f) Zwei Nachbarinnen machen sich über das Kopftuch der neuen Nachbarin lustig.

- kleines Problem: wenn die eh nichts im Kopf haben, kann man nicht viel erwarten; kommt auf Wortwahl und Verhalten an
- 80 %: großes Problem, Thema schaukelt sich immer schnell hoch, man muss sich einmischen, polarisieren ist ärgerlich; einmischen, weil die Leute die neue Nachbarin nicht kennen und immer lästern, das ist schlecht für die Gemeinschaft
- 100 %: großes Problem

Ca. die Hälfte der TN hält diese Situation für ein großes bis sehr großes Problem.

g) Verabredung mit einer Bekannten. Man wartet 1 Stunde - sie kommt nicht.

Die TN stehen alle zwischen 30 % und 70 %. Kommentare:

- liegt an Tagesverfassung, wie man reagiert
- ärgerlich, man regt sich auf
- je nach Situation

h) Nach einem langen Fortbildungstag kommt man nach Hause und freut sich auf den Abend mit dem Partner. Dieser hat einen Zettel hinterlassen, dass er mit einem Freund unterwegs ist.

Wenn der gemeinsame Abend **nicht** abgesprochen war, finden die TN dies eher okay.

Wenn der gemeinsame Abend abgesprochen war, gibt es mehr Bewegung unter den TN, es ist eher nicht okay, es bleibt aber eine große Bandbreite in der Bewertung.

Auswertung:

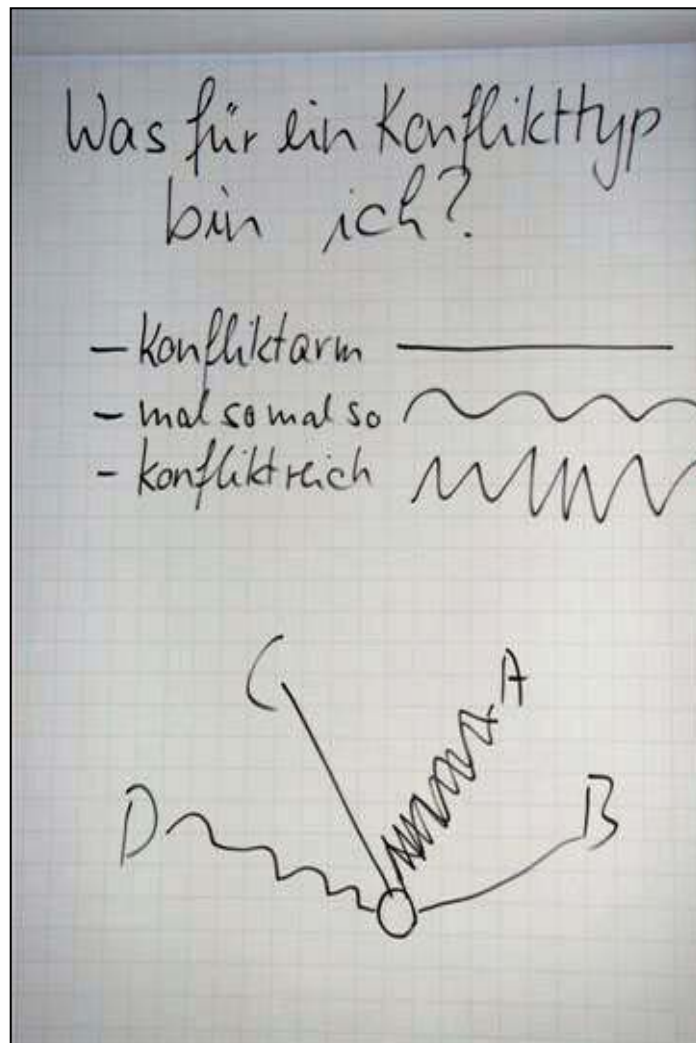
Insgesamt wird deutlich, dass Situationen sehr individuell eingeordnet werden bzw. als Konflikt bewertet werden. In der Übungssituation sind die Emotionen nicht so präsent - die Einordnung könnte in der Realität ganz anders aussehen.

Es wird nochmals betont, wie sehr eine Reaktion bzw. Einordnung auch an der jeweiligen Tagesform hängt!

Konflikttypen

Alle TN nehmen sich ein Papier, schreiben darauf Personen, mit denen sie in Kontakt stehen und zeichnen die entsprechenden Konfliktlinien (siehe S. 21) ein.

Anschließend sollen sie für sich überlegen, welche Strategien sie anwenden, um die Konflikte mit den einzelnen Personen anzugehen.



Strategien:

- vermeiden
- aufgeben/nachgeben
- kämpfen
- aufarbeiten

Durch Abzählen werden nun Vierergruppen gebildet, die sich über folgende Punkte austauschen:

- Wie wurde in der Familie mit Konflikten umgegangen (Kindheit)?
- Wie wird im Arbeitsleben mit Konflikten umgegangen?
- Wie wird aktuell in der Familie mit Konflikten umgegangen?



Auswertung im Plenum:

Die Leitung betont zu Beginn der Plenumsrunde, dass diese Übung eher dazu gedacht war, sich selbst zu reflektieren - es muss nicht alles ins Plenum getragen werden.

- man sollte Situationen gegenüber kritisch-aufmerksam sein und abwägen, ob es sich lohnt, in den Konflikt zu gehen
- manche Konflikte sind nicht lösbar und müssen ausgehalten werden
- vermeiden kann manchmal sinnvoll sein
- manche Konflikte können durch Kommunikation im Vorfeld vermieden werden
- Aufarbeiten muss gelernt werden

Übung: Farbe bekennen

Ziel	<ul style="list-style-type: none">- Umgang mit interkulturellen Konflikten- Sensibilisierung für andere „Spielregeln“
Zeit	ca. 35 - 50 Minuten (inkl. Auswertung)
Vorbereitung	Für je vier TN ein Tisch mit Stühlen und einem Kartenspiel (Ass, 2, 3, 4, 5). Die Übung kann auch in sehr großen Gruppen durchgeführt werden.
Ablauf	<p>Alle TN setzen sich nun um die Tische. Sollte die TN-Zahl nicht durch vier teilbar sein, müssen BeobachterInnen benannt werden.</p> <p>Nun werden die Kopien der Spielanweisungen an alle TN verteilt. Es gibt zwei verschiedene Anweisungen, einmal ist Pik und einmal ist Kreuz Trumpf. Jeder zweite Tisch bekommt die jeweils andere Anweisung.</p>
	<p>1. Runde:</p> <p>Alle lesen die Anweisung und spielen entsprechend. Es darf noch gesprochen werden. In dieser Runde geht es darum, dass auch ungeübte SpielerInnen sich an die Regeln gewöhnen. Nach einigen Minuten werden die Anweisungen eingesammelt und es darf nun nicht mehr gesprochen (oder geschrieben!) werden (insgesamt ca. 8 - 10 Minuten).</p> <p>2. Runde:</p> <p>Jeweils zwei SpielerInnen, die sich gegenüber sitzen, wechseln gemeinsam an den nächsten Tisch (mit der anderen Trumpfanweisung - was sie nicht wissen). Es ist jetzt besonders wichtig, dass im Raum absolutes Schweigen eingehalten wird. Das Spiel wird nun fortgesetzt (5 - 8 Minuten).</p> <p>3. Runde:</p> <p>Um den Druck noch etwas zu erhöhen wird für das Team, das die meisten Stiche macht, nun ein Preis ausgesetzt. Ohne Worte geht das Spiel nun weiter (5 - 8 Minuten).</p>
Auswertung	<p>Die Auswertung kann entweder zunächst an den Tischen oder gleich im Plenum vorgenommen werden.</p> <p>Mögliche Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none">- Wer hat sich wie durchgesetzt?- Welche Gefühle hat das ausgelöst?- Wie wurden Konflikte gelöst?- Was hat der Preis bewirkt?



Anweisung BeobachterInnen	Die BeobachterInnen sind in die unterschiedlichen Anweisungen eingeweiht. Sie können an einzelnen Tischen stehen und den Spielverlauf - besonders zu Beginn von Runde 2 - beobachten. Sie sollen ein Augenmerk auf kleine, nonverbale Signale werfen.
Hinweis	In der Übung geht es um die nicht benannten Spielregeln des Zusammenlebens und -arbeitens. Im Anschluss kann versucht werden, ähnliche Situationen aus dem Alltag zu benennen. Immer geht es dabei auch um Macht und Dominanz. Interessant ist auch ein Vergleich mit dem Stadtplanspiel.

Quelle

Handbuch, E-37



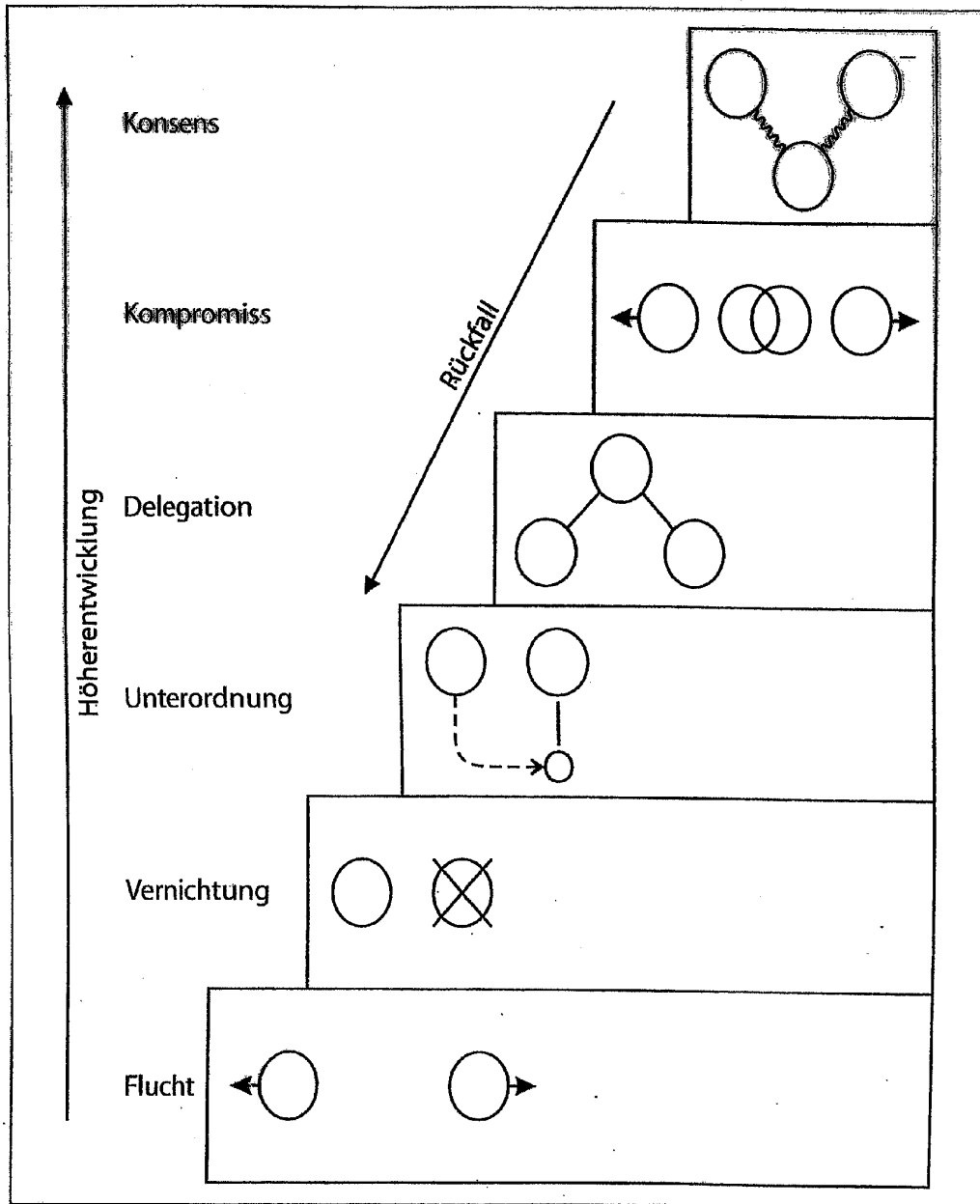
Spielanleitung für die Übung „Farbe bekennen“

1. Das Spiel erhält von jeder Farbe die Karten 2, 3, 4, 5 und Ass.
2. Die GeberIn mischt und gibt reihum allen MitspielerInnen eine Karte, bis alle fünf Karten in den Händen halten.
3. Wer links der GeberIn sitzt, spielt als erstes aus. Dann folgen die anderen im Uhrzeigersinn.
4. Die Farbe (Herz, Karo, Pik, Kreuz), die als erstes liegt, muss auch von den anderen gespielt werden, sofern sie sie auf der Hand haben. Kann jemand die Farbe nicht ausspielen, hat sie/er freie Auswahl. Die jeweils höhere Zahl sticht.
5. Pik ist Trumpf und sticht daher die anderen Karten.
6. Die SpielerInnen, die sich jeweils gegenüber sitzen, bilden ein Team.
7. Es gewinnt das Team mit den meisten Stichen (nicht Punkten).

Spielanleitung für die Übung „Farbe bekennen“

1. Das Spiel erhält von jeder Farbe die Karten 2, 3, 4, 5 und Ass.
2. Die GeberIn mischt und gibt reihum allen MitspielerInnen eine Karte, bis alle fünf Karten in den Händen halten.
3. Wer links der GeberIn sitzt, spielt als erstes aus. Dann folgen die anderen im Uhrzeigersinn.
4. Die Farbe (Herz, Karo, Pik, Kreuz), die als erstes liegt, muss auch von den anderen gespielt werden, sofern sie sie auf der Hand haben. Kann jemand die Farbe nicht ausspielen, hat sie/er freie Auswahl. Die jeweils höhere Zahl sticht.
5. Kreuz ist Trumpf und sticht daher die anderen Karten.
6. Die SpielerInnen, die sich jeweils gegenüber sitzen, bilden ein Team.
7. Es gewinnt das Team mit den meisten Stichen (nicht Punkten).

Sechs Grundmuster der Konfliktlösung



Quelle: G. Schwarz, *Konfliktmanagement*, Wiesbaden 1995, S. 215

Im Plenumsgespräch und mit Input durch die Leitung wird das Papier „Sechs Grundmuster der Konfliktlösung“ besprochen.

- positive Konflikterfahrung kann zu positivem sozialen Lernen führen
- bei **Flucht** kann man nichts lernen; im schlechtesten Fall trägt man ein schlechtes Gefühl mit sich herum, es gibt keinen Lernprozess
- bei **Vernichtung** (Mobbing o.ä.) kann ebenfalls nicht gelernt werden, eine Entwicklung ist nicht möglich; wenn der Unterlegene auf Rache sinnt, kann ein negativer Kreislauf in Gang gesetzt werden
- **Unterordnung**, z.B. Hierarchien bei der Arbeit, führt zum Verlust von Selbstbestimmung, Verantwortung kann abgegeben werden, was zu einem Sicherheitsgewinn führen kann - es gibt aber wenig Lernmöglichkeiten; eine Minderheit ordnet sich der Mehrheit unter
- **Delegation**: der Konflikt geht an einen Schlichter (Gericht, MediatorIn etc.), der Lösung festlegt; keine Stärkung in eigenen Entwicklungsmöglichkeiten
- **Kompromiss**: kann immer wieder aufbrechen, wenn er nicht gut, tragfähig und von allen gewollt ist
- **Konsens**: höchster Lerneffekt bei der Entwicklung eigener Lösungen; der Konflikt wird bearbeitet
- es ist wichtig zwischen Person und Konflikt bzw. zwischen Person und Verhalten zu unterscheiden, um besser an einen Konflikt herangehen zu können
- echter Konsens ist nur auf Augenhöhe möglich und braucht viel Zeit
- Kompromisse können in der Realität sehr wichtig sein, z.B. bei Nachbarschaftsstreitigkeiten

Auswertung:

Fragebogen (siehe Baustein 1) und Feedbackrunde