

Pädagogische Handreichung für ICJA Workcamps 2023



ICJA
Freiwilligenaustausch weltweit
yap-cfd Workcamps
Löwengasse 27C
60385 Frankfurt / Main

Tel. 069 / 98 1919 57
Notfallnummer: 0176 207 309 39
workcamps@icja.de
workcamps.in@icja.de
www.icja.de

Pädagogische Handreichung

für Workcamps mit ICJA yap-cfd workcamps

Inhalt

Ein paar grundsätzliche Worte vorweg...	6
Was wollen wir mit dieser Pädagogischen Handreichung erreichen?	8
THEORETISCHES ZU GRUPPENPÄDAGOGIK	9
1. Seminare und Workcamps leiten, aber wie?	9
1.1 In der Rolle der Teamenden ...	9
1.2 Führungsstil: Was ist damit gemeint?.....	11
1.3 Führungsrollen: Teamende müssen viele Rollen erfüllen	14
1.4 Führung durch die Gruppe selbst - Selbstorganisation.....	15
2. Teamzusammensetzung und Gruppenentwicklung	15
2.1 Teamzusammensetzung und das Teamrollen-Modell nach Belbin	16
2.1.1 Drei Rollen, die eher kommunikationsorientiert sind	17
2.1.2 Drei Rollen, die eher wissensorientiert sind.....	19
2.1.3 Und drei Rollen, die eher handlungsorientiert sind.....	21
2.2 Gruppenentwicklung und das Gruppenphasenmodell nach Tuckman	23
2.2.1 Phasenverlauf der Teamentwicklung	23
2.2.2 Forming: alles so neu hier.....	25
2.2.3 Die Storming-Phase: eigenen Platz und Aufgabe finden	25
2.3.4 Die Norming-Phase: Ein Miteinander entsteht.....	26
2.3.5 Durchstarten in der Performing-Phase.....	27
2.3.6 Adjourning – der Anfang vom Ende.....	28
3. Kommunikation.....	28
3.1 Das Eisbergmodell	29
3.2. Das Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun.....	30
3.3. Inter- oder Transkulturelle Kommunikation.....	32
3.4 Die kulturelle Brille.....	33
3.5. So kann man transkulturelle Kommunikation verbessern.....	35
3.6. Kommunikation leichter gemacht – konkretes Verhalten	35

4. Konflikte und Konfliktlösungsmöglichkeiten.....	44
4.1 Erscheinungsformen von Konflikten in Gruppen, erste Anzeichen.....	45
4.2 Stufenmodell einer Konfliktdynamik.....	46
4.3. Mit Mediationsgesprächen zur Konfliktlösung	47
4.4 Umgang mit verschiedenen Diskussionstypen.....	50
4.5 Strategien/ Formen der Konfliktbewältigung.....	52
4.6 Umgang mit Konflikten im Workcamp	52
4.7 Gewaltfreie Kommunikation (GFK) nach Marshall Rosenberg	54
4.8 Gemeinsam tragfähige Entscheidungen treffen - systemisches Konsensieren	56
4.8 Der „Konfliktrahmen“	59
4.9 Typische Konfliktfelder in Jugendbegegnungen.....	62
5. Kultur – was ist das eigentlich?	64
5.1. Kultur als Containerbegriff.....	65
5.2. Was ist Kultur? – eine Erklärung in Metaphern.....	66
5.3. Ein neues Verständnis von Kultur !!.....	69
5.4 Die vier Veränderungen des Kulturbegriffs.....	70
Multikollektivität	71
Überschneidungen der Kulturen – „Durchdringung“	74
Inhaltliche Differenz.....	78
Radikale Individualität	81
6. Von Vorurteilen, Stereotypen, Rassismus und anderen Wahrnehmungsformen	84
6.1 Formen von Diskriminierung	86
6.2 Rassismus – oder woher kommst du wirklich?	87
6.3 Privilegien.....	91
6.4. Differenzlinien: Aufmerksam sein für Unterschiede, ohne die Menschen in Schubladen zu stecken	91
THEORIE & ARBEITSEINHEITEN.....	94
7.1. Gestaltung von Arbeitseinheiten.....	95
7.1.1 Planungsphase.....	95
7.1.2 So könnte eine Arbeitseinheit aufgebaut sein.....	96
7.1.3 Arbeitstechniken und Methoden – Ein Überblick	96
7.1.4 Anregungen für eine reflektierte Methodenauswahl.....	97
7.2 Filme für Arbeitseinheiten und Diskussionen.....	101

7.3 Arbeitseinheiten zum Thema transkultureller Kommunikation, Rassismus, Stereotypen, Vorurteile	103
Dreieck der Gemeinsamkeiten	103
Ich (nicht)!.....	104
Das Punktespiel.....	106
Zitronenübung.....	107
Take a step forward", ore "March of the privileged"	110
7.3.1 Ziele für Arbeitseinheiten zum Thema interkulturelle Kommunikation	115
7.3.2. Die Identitätszwiebel oder Thats me onion.....	115
8 Gender	117
8.1 Eine Einführung: Stereotype und Gender.....	117
8.1.1 Introduction: Working on the topics of Gender, Sexuality and Body in a workcamp (or similar settings)	123
8.2 Weblinks zu Gender	124
8.3 Arbeitseinheiten zu Gender, Geschlecht, Sexualität und Körper.....	125
Traumprinz und Prinzessin? Gender in den Geschichten für Kinder.....	125
Zuordnungen nach Geschlechtern hinterfragen	125
Biographie der Großeltern	127
8.4 INTRODUCTORY WORKSHOP to GENDER	131
9 Nachhaltigkeit.....	132
9.1 Nachhaltigkeit in Workcamps: Auszüge aus den Handbooks der ALLIANCE	132
9.2 Arbeitseinheiten zu Nachhaltigkeit	136
9.2.1 Ökologischer Fußabdruck / Your Ecological Footprint	136
9.3 Links zu Infos zu Nachhaltigkeit / mögliche Arbeitseinheiten.....	140
LOS GEHT'S! - PRAKТИSCHE TIPPS ZUM WORKCAMP	141
10. Der Zeitablauf eines Workcamps	141
10.1 Checkliste zum Workcamp.....	144
Rahmenbedingungen.....	144
Vorbereitung der Teamenden	144
Zu klären zwischen Teamenden und dem Projekt bzw. Projektpartner*in.....	144
10.2 Mail an die Teilnehmenden	146
10.3 Kurz vor dem Camp – das wichtigste in Kürze	148
10.3 Absprachen zwischen den Teamenden	148
10.4 Das Workcamp startet !.....	149

10.5 Während des Camps	149
10.6 Beispiel eines Wochenplans eines Workcamps.....	150
10.7 Vorschlag einer Einkaufsliste	151
10.7.1 Mengenangaben für Mahlzeiten.....	152
Weblinks für Rezepte	153
10.7.2 FOOD & ENVIRONMENT.....	153
10.7.3 Ideas and recipes for your Workcamp!.....	154
10.9 Während und am Ende des Workcamps: Zwischenreflexion und Auswertung	161
10.9.1 Warum auswerten?	161
10.9.2 konkrete Fragen zur Reflexion von Entwicklung innerhalb von Gruppen	162
10.9.3 Praktisches: verschiedene Auswertungsmethoden	163
Schriftliche Auswertung mittels Fragebogen: Kopiervorlage	166
Workcamp´s Evaluation Form	167
10.10 Ein Ritual zum Abschluß	169
10.11 Die besten Tipps für Nachfolgeteamende.....	169
10.12 Nach dem Workcamp.....	171
11. Spielend lernen	171
11.1 Sich spielend kennen lernen.....	171
11.1.1 Kennenlernspiele „um sich Namen zu merken“.....	171
11.1.2 Kennenlernspiele „um mehr von den anderen zu erfahren“	172
11.2 Spiele & Warming ups	176
11.2.1 Aus der Fülle der Warming-ups eine kleine Auswahl:.....	177
11.3 Spiele um kleine Gruppen herzustellen.....	179
11.4 Warming Ups mit Rhythmus und Geräuschen	180
11.5 Spiele zur Sprachanimation.....	182
11.6 Spiele für Gruppenentwicklung	183
11.7 Zur Diskussion, Argumentation, Konfrontation	185
11.8 Das Chaos Spiel ...die Rettung an verregneten Tagen.....	188
11.9 City Bound – Lerne die Umgebung kennen	192
11.10 Spiele zum Abschluss	193
12. Hilfreiche Literatur und Links	194
Links für Spielesammlungen zum Recherchieren:.....	195
Links zu Tipps und Material zum runterladen	195

Ein paar grundsätzliche Worte vorweg...

Seit 2013 ist der Bereich Workcamps von yap-cfd Teil des ICJA. Diese Handreichung wurde ursprünglich von yap-cfd entwickelt und basiert auf vieljähriger Erfahrung mit Workcamps. Sie entspricht noch nicht in allen Teilen dem Selbstverständnis des ICJA, wird Euch aber dennoch eine große Hilfe sein können. Für Hinweise und zusätzliche Tipps für nachfolgende Leitungen in Workcamps sind wir jederzeit dankbar.

Wofür wir stehen ...

Yap-cfd wurde in den 1920er Jahren als Initiative friedensbewegter Christen gegründet. Damals war es noch eine gewagte Tat, mit Franzosen und anderen „Feinden Deutschlands“ an einem Tisch zu sitzen und zusammen zu arbeiten. Diese Zeiten scheinen bei uns vorbei zu sein. Wer die Nachrichten verfolgt, sieht jedoch, dass es immer noch genug Bedarf an friedensstiftenden Begegnungen gibt: neue, überwunden geglaubte Nationalismen, Benachteiligungen, Diskriminierungen und rassistisch motivierte Übergriffe an vielen Orten, Konflikte in vielen Regionen der Erde, Ungerechtigkeit im Kleinen (z.B. schlechtere Bildungschancen für arme und als „fremd“ zugeordnete Menschen), wie im Großen (z.B. strukturelle Benachteiligung in Ländern des Globalen Südens¹, ein von manchen Menschen ausgerufener Kampf der Kulturen Ein Workcamp ist demgegenüber wie ein „internationales Gipfeltreffen von Menschen wie Du und ich“, nur mit dem Unterschied, dass die Beteiligten hier in einem bescheidenen Rahmen ganz konkret etwas Positives schaffen wollen. Und ganz wichtig: Die Teilnehmenden lassen sich aufeinander ein, verbringen ihre Zeit mit Menschen, denen sie sonst nie begegnet wären, lernen voneinander und üben sich darin, zu erkennen, dass viele verschiedene Sichten auf die Welt, auf Erlebtes existieren. Die einfache Formel zu dieser Form der „Völkerverständigung“ heißt: „Miteinander leben und arbeiten“.

Was bedeutet nun der Begriff Workcamp konkret?

Die wörtliche Übersetzung von Workcamp bedeutet „Arbeitslager“ - ein Begriff der zunächst einmal sehr negative Assoziationen zu Zwangsarbeit und brutaler Unterdrückung hervorruft.

Tatsächlich drückt sich in beiden Begriffen die ganze Bandbreite der möglichen Ausprägungen des „Miteinander leben und arbeiten“ aus. Der deutsche Begriff bezeichnet ein Instrument der Unterdrückung und Ausbeutung von Arbeitskraft, unter dem zur Zeit des deutschen Faschismus Millionen Menschen litteten und starben. Der englische Begriff leitet sich ab aus der US-amerikanischen Gruppenpädagogik in der Zeit nach dem zweiten Weltkrieg und zeugt von den Bemühungen um eine demokratische Erziehung der jungen Generationen nach dem Faschismus. Analog dazu werden noch andere Anglizismen in der

¹ Die Begriffe Globaler Süden / Globaler Norden werden verwendet als neutraler Begriffe und als Ersatz für die wertenden Bezeichnungen „Entwicklungs- und Schwellenländer“, bzw. „Industrialisierter Länder“. Der Zusatz Global steht neben Begriffen wie „Globale Entwicklung“, „Globalisierung“ etc. nicht mehr für eine nationalstaatliche, sondern für eine globale Perspektive.

Gruppenpädagogik verwendet. Der wichtigste Begriff ist hier der des „Teamenden“². Gemeint ist damit, dass eine Gruppenleitung sich nicht als „Führung“ versteht, sondern als Teil eines Teams. Dieses Team sollte idealerweise selbstbestimmt überlegen, wie die gemeinsame Zeit ausgestaltet wird und die Teamenden sollten dies nur unterstützen, nicht aber selbst steuern. Ob und unter welchen Voraussetzungen das gelingen kann, zu diesen Fragen wurden mittlerweile ganze Bibliotheken gefüllt. Und wie Ihr so einen Anspruch in Eurem Workcamp umsetzen könnt, das ist Bestandteil der Teamendenausbildung und des vorliegenden Handbuches.

Was möchte yap-cfd mit Workcamps erreichen?

Sich über die Zeit des Workcamps zu begegnen, kann vieles bewirken: Land und Leute kennen zu lernen, unterschiedliche Lebensstile zu erleben, sich in diversen Fremdsprachen zu verbessern, nebenher für eine gute Sache zu arbeiten und bei all dem gemeinsam Spaß zu haben, sind sehr offensichtliche und nahe liegende Resultate.

Yap-cfd sieht darüber hinaus die Chance zu vielen Lerneffekten, die tiefer gehen und sich über viele verschiedene Ebenen erstrecken:

Ein Workcamp ermöglicht es vielen Teilnehmenden, sich zum ersten Mal in Ihrem Leben unabhängig und selbstständig zu fühlen und eine neue Lebensform auszuprobieren. Es gibt die Chance, recht unbeschwert internationale Freundschaften aufzubauen, für manche ist es auch schon eine große (Lern-)Herausforderung, sich zu trauen das erste Mal in der Gruppe etwas zu sagen und sich an der Meinungsfindung in einer Gruppe zu beteiligen.

Unsere Erfahrung aus zahlreichen internationalen Begegnungen hat gezeigt, dass es vielen Menschen wesentlich leichter fällt miteinander in Kontakt zu kommen, wenn sie ein gemeinsames Ziel und eine Aufgabe haben. Diese Arbeitsaufgaben und das Lernangebot der jeweiligen Kooperationspartner von Workcamps bieten selbst wieder Gelegenheit zum Lernen: Beginnend von einfachen Dingen, wie der Nutzung eines Hammers, der Ernte von biologisch gezogenem Gemüse bis hin zum Renovieren ganzer Gebäude. Die internationalen Teilnehmenden erbringen damit nicht nur eine materielle Unterstützung für die örtlichen Organisationen, sondern lernen auch das Projekt, seine Zielsetzung und dessen Arbeit kennen. Sie erleben damit auch Beispiele für gesellschaftliches Engagement und bekommen im Idealfall auch eine Idee von etwas, das sich am ehesten mit dem Begriff „internationale Solidarität“ umschreiben lässt. Yap-cfd ist deshalb bemüht mit den Workcamps interessante soziale Projekte zu unterstützen.

Jungen Student*innen aus gut situierte Familie, die über die internationalen Moden und Medien bereits gleiche Vorlieben und Konsumstile entwickelt haben, fällt es unter Umständen leicht, sich gut zu verstehen und sich auszutauschen. Spannend und herausfordernd wird es aber, wenn sich auch Menschen integriert fühlen können, die nicht als Teil eines „popkulturellen Mainstreams“ gesehen werden und evtl. Erfahrung mit diskriminierendem Verhalten gemacht haben: Es muss unser Ziel sein, dass Menschen, die wegen ihrer Hautfarbe, ihrer sexueller Orientierung, wegen Ihrer trans*- Identität oder ethnischer Zugehörigkeit oder wegen Behinderungen Erfahrungen von Rassismus und Diskriminierung

² Der Begriff „Teamende“ ist tatsächlich im Englischen unbekannt. Verwendet werden da, je nach demokratischen Anspruch, (camp-) „leader“ oder „facilitator“.

gemacht haben, in einem Workcamp die Erfahrung gegenseitigen respektvollen Verhaltens erleben können. Und Jugendliche mit geringerem Bildungsniveau haben nicht unbedingt Nachteile gegenüber Studierten: Vor allem wer beherzt anpacken und pragmatisch & partnerschaftlich kommunizieren kann, erlebt sich selbstwirksam und wird von der Gruppe als Gewinn für das gemeinsame Projekt erlebt. Auch für die lokal eingebunden Jugendlichen ergeben sich viele Chancen auf positive Erlebnisse: ob in der Rolle als Gastgebende oder in ersten Erfahrungen auf „internationaler Bühne“ oder auch indem Ihr Engagement nach dem Woca allgemeine Anerkennung findet.

Was früher mit „Völkerverständigung“ umschrieben wurde, kann unserer Meinung nach in einem Workcamp als friedenserstiftende Komponente erlebt werden: Früher war es die von „staatlicherseits“ propagierte Erbfeindschaft zwischen Frankreich und Deutschland oder die Feindschaft zwischen Ost und West Block, wo es erstmals durch menschlich sehr bewegende internationalen Begegnungen zu einer Wiederannäherung und Aussöhnung kommen konnte.

Auch gegenwärtig existieren immer noch viel zu viele zwischenstaatliche Konflikte und offizielle „Feindschaften“ in der Welt. Einige können sich auch in Workcamps zeigen: Es gibt manchmal Workcamp-Teilnehmende aus Russland und der Ukraine, aus Teilstaaten des ehemaligen Jugoslawiens, Freiwillige aus China, Japan und Taiwan treffen aufeinander, oder aus Armenien und der Türkei. Hier ist es wertvoll, wenn die jeweils Beteiligten lernen, dass sie es normalen und sympathischen Menschen und nicht mit Feinden zu tun haben.

Rückmeldungen von ehemaligen Teilnehmenden aus den vergangenen Jahrzehnten zeigen uns: In Workcamps kann die Wertschätzung von vermeintlicher Unterschiedlichkeit und Internationalität wachsen und es können internationale Freundschaften begründet werden - auch zwischen offiziell verfeindeten Lagern!

Was wollen wir mit dieser Pädagogischen Handreichung erreichen?

Diese Handreichung soll allen WoCa Teamenden als **Nachschlagewerk und praktische Hilfe** zugleich dienen: Es gibt im ersten Teil zahlreiche theoretische Texte um Hintergründe zu bestimmten Themen zu erfahren, danach gibt es jeweils Vorschläge für thematische Arbeitseinheiten zu Vermittlungs-Inhalten, die wir wichtig finden und am Ende auch ganz praktische Checklisten, die Euch helfen, nichts Wichtiges zu vergessen.

Es wird empfohlen, die Handreichung in der Zeit vor dem Workcamp mindestens einmal durchzuschauen, um einen Überblick über die Inhalte zu haben und sie dann bei Bedarf auch zu finden. Vor allem die Hinweise auf Absprachen, die getroffen werden müssen, sollten ernst genommen werden.

Die Handreichung hilft auch, Euch konkret und theoretisch auf Eure verschiedenen Aufgaben vorzubereiten. Dazu lest ihr am besten durch:

- Die Reflexionshilfen zur eigenen Rolle als Teamende*r
- Infos über wichtige Aspekte des Teamens (Gruppendynamik; Kommunikation, Konflikte)
- Ideen, Anregungen; Tipps zu Arbeitseinheiten und Methoden
- Und markiert Euch die verschiedenen Checklisten.

Mit der Handreichung verbindet sich auch die Absicht, einen gemeinsamen Qualitätsstandart zu erreichen und eine Basis für die Zusammenarbeit in und zwischen den Projekten zu schaffen.

Diese Pädagogische Handreichung soll keine Sammlung von Rezepten sein und ersetzt nicht die eigene kritische Reflexion über das Geschehen! Die in den verschiedenen

Kapiteln dargestellten Theorien und Denkmodelle stellen immer einen Versuch dar, komplexe Vorgänge zu vereinfachen und verstehbar zu machen. Da wir nicht das Rad neu erfinden können, haben wir viele Texte die uns für die Situation im Workcamp passend erschienen aus vorhandenen Publikationen übernommen und abgeändert wo es sinnvoll erschien. Es kann daher stellenweise Ausdrücke geben, die nicht zu 100% unserem Selbstverständnis entsprechen. Grundsätzlich wird versucht, mit der Handreichung:

- Euch Wissen und Erfahrung weiter zu geben, wie das gemeinsame Leben und Arbeiten in sehr unterschiedlich zusammengesetzten Gruppen funktionieren und für alle zu einer positiven und erfüllenden Erfahrung werden kann.
- Wege aufzuzeigen, sich über die vielfältigen Diskriminierungen in unserer Gesellschaft bewusst zu werden, die eigene Verstrickung und Betroffenheit darin wahrzunehmen und unterschiedslos einen wertschätzenden und gleichberechtigten Umgang miteinander anzustreben.
- Ideen einzubringen, wie der existentiellen Bedrohung unserer natürlichen Lebensgrundlagen durch unsere gegenwärtigen Produktions- und Konsumstile ein nachhaltiger Lebensstil als positiver Gegenentwurf entgegengesetzt werden kann.
- Die Ideale der gewaltfreien Kommunikation (Nach M. Rosenberg und R. Gonzales) zu erfüllen: Das bedeutet die stetige Bereitschaft und Haltung, Bedürfnisse und Gefühle ernst zu nehmen und darüber in einem gegenseitig wertschätzenden Dialog zu treten.

Der ICJA verändert sich im Rahmen der Qualitätsentwicklung und der gesellschaftlichen Entwicklung immer weiter, es gibt immer wieder neue Themen und neue Erfahrungen aus vorangegangenen Workcamps, die eingebracht werden und manchmal werden ehemals etablierte Themen auch wieder kritisch gesehen: Deshalb verändert sich die Handreichung mit jedem Jahr. Und deshalb sind Eure Beiträge und Kritik daran ausdrücklich erwünscht!

THEORETISCHES ZU GRUPPENPÄDAGOGIK

1. Seminare und Workcamps leiten, aber wie?

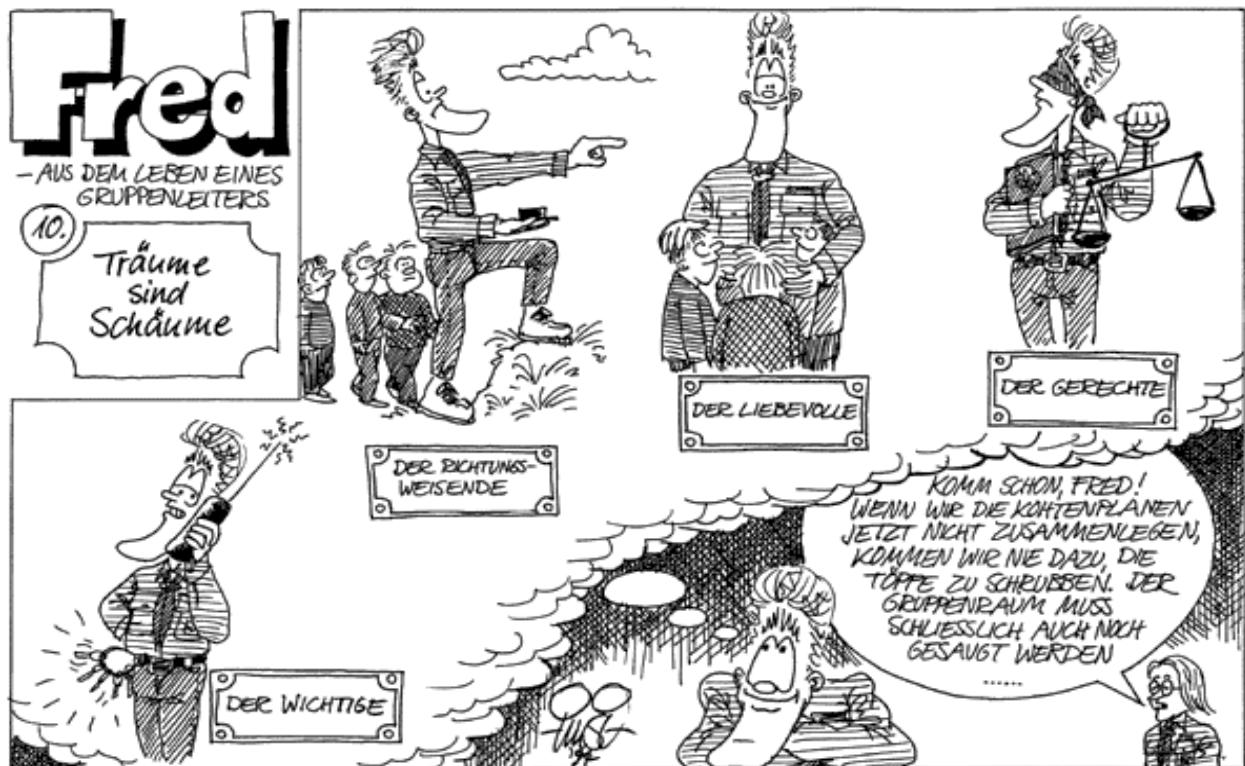
1.1 In der Rolle der Teamenden ...

Als Workcamp- und Seminarleiter*in, bzw. Teamende kannst du ganz unterschiedliche Positionen und Funktionen in Gruppen übernehmen – dabei können deine eigenen Vorstellungen über die Position als Leiter*in auch schon mal in Konflikt zu den Vorstellungen der einzelnen Teilnehmenden kommen. So kann es passieren, daß Du eher einen moderierenden Leitungsstil vorziehst, aber manche Teilnehmende womöglich nicht „ewig diskutieren“, sondern lieber eine klare Ansage wollen. Sehr wahrscheinlich wirst du neben der ‚inhaltlichen Arbeit‘ immer auch spezifische und unerwartete Aufgaben und Bedürfnisse von

einzelnen Teilnehmenden und innerhalb der Gruppe erfüllen – evtl. erfüllst Du für manche eine Vorbildfunktion, obwohl du das gar nicht möchtest.

Es ist sehr sinnvoll, sich schon vorab über die Rolle und Funktion von Leitung Gedanken zu machen – sowohl für dich alleine als auch in eurem Team. Oder auch während des Workcamps, indem du dir überlegst, wie du in Situationen, in denen du Leiter*in warst, gehandelt und reagiert hast. Dazu können diese Fragen hilfreich sein:

- Was fällt dir dabei als positiv ein?
- Wobei warst du besonders engagiert?
- Was hat dich gestört?
- Was würdest du gerne ändern?
- Welche Erwartungen hast du an das Workcamp (inhaltlich, an die Gruppe, an Deine Co-Teamende, an dich selbst)?
- Was wird möglicherweise von dir erwartet und was willst du davon erfüllen?
- Was sind deine persönlichen Stärken und Schwächen?



Dabei kann es eine Hilfe sein, dir klar zu werden, was du unter den folgenden Leitungsstilen verstehst, was du daran positiv beurteilst und wo du Probleme siehst.

Was bedeuten folgende Begriffe für dich im Hinblick auf deine eigenen Vorstellungen von Seminarleitung?



1.2 Führungsstil: Was ist damit gemeint?

Mit der Frage nach dem „richtigen“ Führungsstil und welche Arten der Teamführung geeignet sind haben sich zahlreiche Wissenschaftler*innen, vor allem aus der **Psychologie und Soziologie**, beschäftigt. Wichtig war dabei die Erkenntnis, daß eine erfolgreiche Teamführung von verschiedenen Faktoren abhängt, die sich nicht nur aus Eigenschaften und Verhalten der Leitenden zusammensetzen. Diese sind zum Beispiel:

- **der Persönlichkeit des*der Leitenden / Teamenden**, bestehend aus Aspekten wie dem eigenen Selbstverständnis, der Art und Weise zu kommunizieren und der Fähigkeit, Kontakt mit den TN zu halten und mitfühlend die Gruppe zu begleiten.
- **den Führungsstrategien**, die von dem*der Teamenden eingesetzt werden, z. B. Animieren, motivieren, informieren, delegieren, anerkennen, kritisieren.
- **den Gruppenmitgliedern**, deren Merkmale und Verhaltensweisen die Art der Führung *erheblich* beeinflussen, z. B. Motive und Erwartungen, Bedürfnisse, Ängste, Kenntnisse, Fertigkeiten, ...
- **der Gruppe als Ganzes**, deren Struktur sich auf die Gruppenführung durch den*die Teamende*n auswirkt, z. B. die Gruppengröße, die Gruppenaufgabe, der Gruppenzusammenhalt und ihrer „sozialen Atmosphäre“.
- **der Situation der Gruppe**, die durch die konkrete Unterbringung, durch die Arbeitssituation, den erwarteten oder den tatsächlichen Möglichkeiten für die Freizeit geprägt wird.
- **der Erfüllung von Zielen**, welche vom lokalen Projekt und von ICJA als gastgebende Organisation gesetzt werden. Anderseits gibt es in jeder Gruppe offen ausgesprochenen oder auch privat gehaltenen Motive, die evtl. zusätzlich zu den offiziell genannten Zielen beachtet werden wollen.

Es ist deshalb sehr schwer, beim Thema Führungsstile von *richtig* oder *falsch* zu sprechen. Jede*r Teamende hat einen ganz eigenen Stil, der ihrer*seiner Arbeitsweise und auch ihrer*seiner Persönlichkeit entspricht. Dennoch ist es gut, wenn du verschiedene Führungsstile kennst und lernst dich deines eigenen Stiles bewusst zu werden. So kannst du deinen Führungsstil ändern, wenn du feststellst, dass du bzw. euer Team nicht die gewünschten Ergebnisse erzielt.

Dein Führungsstil sollte idealerweise auch zu der Gruppe passen. Manch einer braucht klare Ansagen, genaue Vorgaben und hin und wieder auch die Erinnerung, was noch alles zu erledigen ist. Andere kommen mit einer strengen Führung überhaupt nicht zurecht und benötigen ein eher gleichgestelltes Verhältnis und mehr Freiheiten – dies zu verstehen, kann einen großen Schritt hin zur Zufriedenheit in der Gruppe bringen.

Diese Handreichung soll dich dabei unterstützen, neue **Verhaltensweisen und Vorgehensweisen** für die Arbeit in Teams kennen zu lernen. Wir stellen dir Führungsstile vor, erklären, wo die Vor- beziehungsweise Nachteile liegen und in welchen Situationen sie angewendet werden können.

Führungsstile nach dem Konzept von Reddin:

Das Führungskonzept von William J. Reddin hilft sich zu entscheiden, zu welchen Strategien du bei welchen Herausforderungen greifen könntest. Er bezieht sich dabei auf die drei Dimensionen **Beziehungsorientierung**, **Aufgabenorientierung** und **Effektivität**. Es ist naheliegend, dass persönliche Charaktermerkmale und Prägungen einen erheblichen Einfluss auf die Ausbildung der persönlichen Lieblingsstrategien für Teamführung haben. Reddin beschreibt die Verhaltenstypen wie folgt:

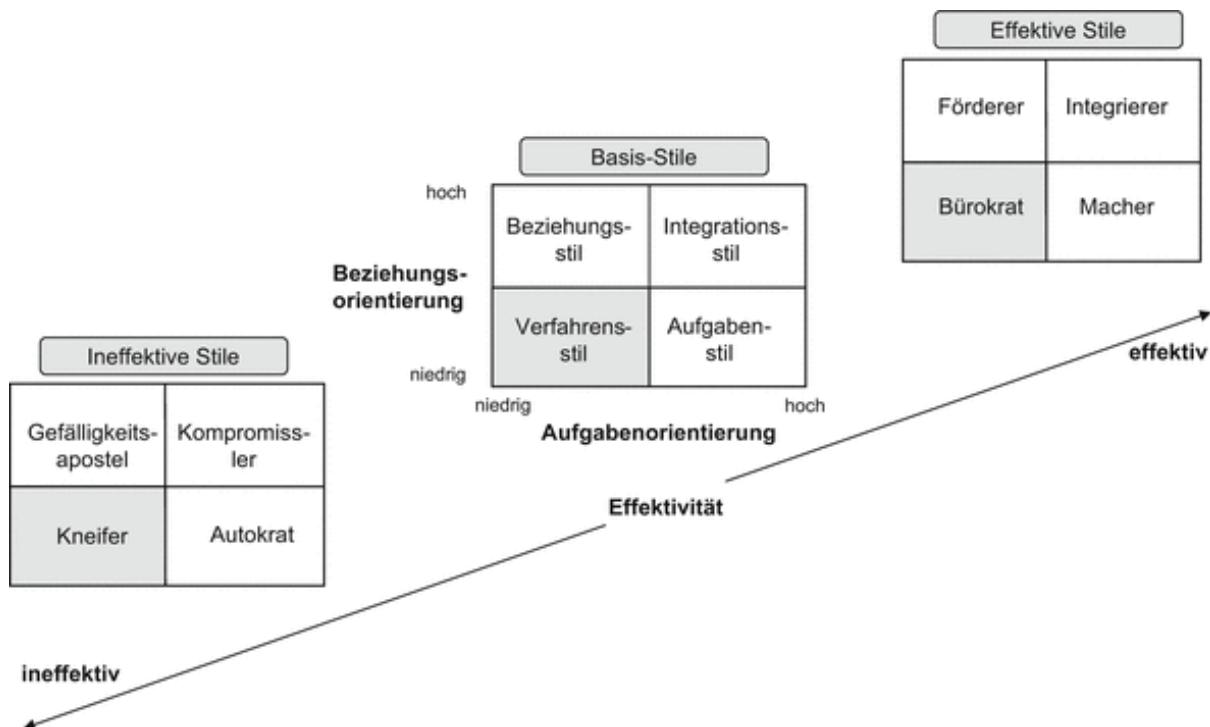
Beziehung (Nähe und Stabilität)	Integration (Nähe und Wandel)
<ul style="list-style-type: none"> • akzeptiert andere so wie sie sind • hat Freude an langen Gesprächen als Möglichkeit, andere besser kennenzulernen. • sieht Teams primär als soziale Systeme und beurteilt Teammitglieder danach, wie gut sie andere verstehen. • beurteilt andere Teamende nach der Wärme, die sie Teilnehmenden zeigen. • tendiert dazu in Diskussionen andere zu unterstützen • versucht Differenzen und bei Konflikten auszugleichen • kümmert sich um menschliche Seite, um seelischen Belange und Empfindungen der Teilnehmenden und ist mitfühlend, verständnisvoll, wohlwollend, freundlich 	<ul style="list-style-type: none"> • ist das ausgleichende, kommunikative Schmieröl zwischen verschiedenen Meinungen und Interessen von Einzelnen und Gruppen im Team • wird gerne zu einem integrierten Teil der Dinge • möchte grundsätzlich gerne dabei sein und gibt sich große Mühe, zu Einzelpersonalkeiten oder Gruppen bei der Arbeit besten Kontakt zu finden • pflegt Kommunikation mit anderen gerne im Rahmen von Gruppen oder in häufigen Besprechungen • bevorzugt Teamwork und möchte alle Teilnehmenden gleichberechtigt einbeziehen und voll integrieren • möchte in jedem die Flamme einer Leitidee entfachen und leitet Autorität aus Zweck, Idealen, Zielen, ab • will Mitsprache und geringe Machtunterschiede
Verfahren (Distanz und Stabilität)	Aufgaben (Distanz und Wandel)
<ul style="list-style-type: none"> • liegt viel an der Korrektur von Abweichungen • bevorzugt die schriftliche gegenüber der mündlichen Kommunikation • ist vorsichtig, sorgfältig, konservativ, ordentlich und hat eine Vorliebe für Verfahren und Tatsachen • sucht nach festgelegten Prinzipien • ist eher vorsichtig, sorgfältig, konservativ, ordentlich und oft perfektionistisch • ist vergangenheitsorientiert und richtet sich danach, „wie wir es das letzte Mal schon gemacht haben.“ • verfolgt in Meetings gern einen eher kühlen parlamentarischen Stil: versucht Positionen abzuklären, andere bei Erledigung der Tagesordnung zu lenken und alle Beiträge über eine*n Moderator*in zu leiten. 	<ul style="list-style-type: none"> • hat eher eine hohe Aufgabenorientierung und einer niedrige Beziehungsorientierung • neigt dazu, andere zu beherrschen • gibt Teilnehmenden viele mündliche Anweisungen • spielt in Diskussionen gerne eine sehr aktive Rolle: initiiert, bewertet und leitet. • löst Stresssituationen oft durch Dominanz. • Ist eher bestimmt, offensiv, zuversichtlich, geschäftig • treibt an, erteilt Aufträge, delegiert Verantwortung, setzt Maßstäbe jeweils individuell, selbstsicher, unabhängig, ehrgeizig

- reagiert meistens mit dem Vorschlag strengerer Kontrollen, wenn Dinge falsch laufen

Als Abweichungen von der Ideallinie können gesehen werden:

Wird die Beziehungsorientierung zu stark, kann aus dem*der beziehungsorientierten Förderer*in ein Gefälligkeitsapostel werden, der es allen recht zu machen versucht und dabei ungerecht wird. Aus dem*der Integrierer*in wird ein*e Kompromissler*in, der*die zu viel – auch Entscheidungen – an Teams delegiert und damit die Verantwortung negiert.

Wird die Erfolgs- und Aufgabenorientierung zu stark, entsteht der*die Autokrat*in mit cholerischen, aggressiven Zügen. Und aus dem*der Bewahrer*in und Stabilisierer*in wird ein*e Kneifer*in, der sich hinter Regeln versteckt.



Durch einen Wechsel der Gruppe, kann es sein, dass du von einer sehr erfolgreichen Führungskraft zu einer grottenschlechten mutierst, weil auf einmal deine vorherigen Standardstrategien nicht mehr zur Situation passen. Die Fragen, die sich eine gute Teamleitung immer wieder stellen kann, sind also:

- Welche Verhaltensweisen kann ich wo einsetzen?
- Welche nutze ich besonders gerne? Und passen sie zu den Führungsaufgaben?
- Tue ich die richtigen Dinge? Oder leide ich darunter, dass ich versuche möglichst viele Probleme mit wenigen Strategien zu lösen.
- Welche Strategien mag ich (zu sehr)?

In folgenden werden verschiedene Strategien in den Dimensionen Beziehung, Integration, Verfahren und Aufgaben vorgestellt:

Beziehung	Integration
-----------	-------------

Gespräche unter vier Augen oder in der Gruppe zu Themen wie Zufriedenheit, Motivation, Störungen in Vertrauen, Konflikte und Ärger, persönliche Perspektiven und Entwicklung, privates Umfeld	Erarbeitung von Inhalten mit den TN, Team-Meetings, Teams, die Arbeiten für die Gesamtgruppe übernehmen, Kreative Aufgaben, Entwicklung und Start neuer, noch nicht strukturierter Aufgaben, Vorbereitung von Entscheidungen bei denen viele Perspektiven wichtig sind
Verfahren Regeln, Standards, Vorgaben klären, Einhaltung von selbst gestellten oder gegebenen Regeln, Abläufe, die Sicherheit und Orientierung geben, welche Kulturen, welche Stile sind zu beachten?	Aufgaben Delegation von Aufgaben, Besprechung von Inhalten, Vereinbarung von Arbeitszielen, Vereinbarung und Einhaltung von Pünktlichkeit.

1.3 Führungsrollen: Teamende müssen viele Rollen erfüllen

Die unterschiedlichen Führungsstile zeigen, wie eine Gruppenleitung sich verhält, welche Verhaltensweisen und Eigenschaften zu erwarten sind und wie Teamende im Allgemeinen mit den Teilnehmenden umgehen. Teamende erfüllen im besten Fall **viele verschiedene Rollen**, um ein Gruppe erfolgreich leiten zu können. Dazu gehört nicht nur die Verantwortung zu tragen und Entscheidungen treffen, sondern kommunikativ in vielen Bereichen aktiv zu sein und dabei gezielt auf Teilnehmende eingehen. Das ist zumindest der Idealfall. **Soll heißen:** Ihr habt die Chance, euch im Workcamp in verschiedenen Rollen auszuprobieren und euch in allen Rollen zu entwickeln !

Ihr werdet feststellen: Im Leitungsteam unterscheidet ihr euch in euren Führungsstilen vor allem darin, wie die einzelnen Rollen gewichtet werden. Manch eine*r konzentriert sich besonders stark auf einen Teil, andere lassen diesen eher zu kurz kommen und legen den Fokus auf etwas Anderes. Am Ende muss jede*r ihre*seine eigene Balance finden, in der idealerweise alle **Rollen eines*r Teamleiters*in** enthalten sind:

Motivator*in

Anhaltende Motivation kommt in erster Linie von innen heraus, doch auch Teamende tragen ihren Teil dazu bei. Gute und erfolgreiche Teamende schaffen es, ihre Gruppe immer wieder anzuspornen, zu motivieren und wenn es drauf ankommt zu Höchstleistungen zu bringen – und zwar ohne Druck, sondern durch gemeinsam geteilte Ziele und selbst vorgelebtes Engagement - Im Idealfall entsteht damit eine gute Stimmung in der Gruppe!.

Moderator*in

Teamende fungieren als Sprachrohr in alle Richtungen. Das beginnt indem man selbst mit möglichst vielen TN immer wieder persönlich spricht und setzt sich fort beim Konfliktmanagement innerhalb der Gruppe, wenn unterschiedliche Meinungen aufeinanderprallen, aber auch in einer Vermittlungsrolle zwischen den Projektverantwortlichen, der Arbeitsanleitung und den Teilnehmenden.

Koordinator*in

Es gehört zu den Kernaufgaben in der Führungsposition, den Überblick zu behalten und dafür zu sorgen, dass Aufgaben der Gruppe so verteilt werden, dass alles erledigt wird und Zeiten eingehalten werden. In der Rolle des*der Koordinators*in ist der*die Teamende für alle organisatorischen Bereiche der Gruppe (Freizeit, Vermittlung von Inhalten, Einkaufen, Essen, Putzen) zuständig. Ihr unterstützt dazu noch die örtliche Arbeitsanleitung im realistischen Setzen der Arbeitsziele und der Einteilung der jeweiligen Teams

Inspektor*in

Was läuft gut? Wo gibt es Probleme? Wie sind die Ergebnisse? Wo besteht Veränderungs- und Verbesserungspotenzial? Jede*r Teamende übernimmt eine Kontrollfunktion, um langfristigen Erfolg der Teamentwicklung zu gewährleisten.

1.4 Führung durch die Gruppe selbst - Selbstorganisation

Es entspricht seit langem dem Ideal eines gelungenen Workcamps, daß eine WoCa Gruppe sich möglichst selbst organisiert und die TN über diesen Weg lernen, wie wichtig es ist, daß sich alle mit Wort und Tat einbringen und bereit sind miteinander zu kooperieren. Im Idealfall entsteht dadurch für jedeN einzelne TN viel Potential sich sinnstiftend zu beteiligen, sich als selbstwirksam zu erleben und sich zu emanzipieren.

Vor allem in den 70er Jahren war man begeistert über die emanzipatorische Kraft der Selbstorganisation, allerdings zeig(t)en sich dabei auch bald die Schattenseiten, wie sie beispielsweise auch in vielen Wohngemeinschaften zutage treten: Wenn alle gleichmäßig verantwortlich sind, kann es passieren, daß sich tatsächlich niemand verantwortlich fühlt. Ist niemand da, der / die auf einen gerechten Ausgleich der Interessen und des sozialen Zusammenhalts kümmert, kann es sein, daß manche TN buchstäblich auf der Strecke bleiben. Gibt es keine engagierte Moderation im Plenum, kann es sein, daß redegewandte und skrupellose TN die Gesprächsführung an sich reißen und die Gruppe zur Lasten der Schüchternen dominieren.

Idealerweise ist die Leitung eines Workcamps dazu da, die Gruppe dabei zu unterstützen im Laufe der Zeit immer selbstständiger und selbstbestimmter zu werden. Die Teamenden des Workcamps sollten also zu Beginn die grundsätzlichen Regeln und obligatorischen Verpflichtungen klar und mit Bestimmtheit kommunizieren. Gleichzeitig und zunehmend mehr im Laufe des Workcamps, muss auch der Rahmen der Selbstbestimmung der Gruppe kommuniziert und durchgesetzt werden. Wer übernimmt evtl. unliebsame Dienste? Wer sorgt dafür, daß regelmäßig alle zu Wort kommen? Wer sorgt bei Entscheidungen dafür, daß niemand vergessen wird? Wer sorgt dafür, daß unsoziales Verhalten einzelner angesprochen und korrigiert wird?

In der Gruppenpädagogik geht man davon aus, daß wenn Leitungsfunktionen nicht festgelegt oder von den benannten Leitungen nicht ausgefüllt werden, diese Funktionen von Mitgliedern der Gruppe bewusst oder unbewusst übernommen werden. Deshalb kann es zu erheblichen Reibungsverlusten in Form von Spannungen der TN untereinander kommen, wenn wichtige Leitungsfunktionen gar nicht wahrgenommen werden.

„Reife“ Gruppen zeichnen sich dadurch aus, daß ihre TN sehen, wenn eine bestimmte Funktion von der Gruppe gebraucht wird, und diese Funktion übernehmen oder mit dafür sorgen, daß jemand die Funktion übernimmt. Es ist auch möglich, daß Gruppenmitglieder Funktionen im Wechsel übernehmen, wann immer sie gebraucht werden. Wichtig ist dabei, dass die notwendigen Funktionen ausgeübt werden, nicht von wem sie ausgeübt werden.

2. Teamzusammensetzung und Gruppenentwicklung

Nicht immer ist es ganz ersichtlich, was gerade in der Gruppe vor sich geht: die Gruppe ist ein komplexes Wesen mit einem teilweise überraschenden Eigenleben! In den folgenden Kapiteln

wollen wir dich auf verschiedene Modelle aufmerksam machen, die dir dabei helfen können, das Gruppengeschehen besser zu verstehen.

Es gibt verschiedene Modelle, mit denen versucht wird, die Dynamik von Gruppenprozessen abzubilden. Allerdings bieten alle diese Modelle immer nur einen Teilausschnitt des Gruppengeschehens, anderes wird hingegen ausgeblendet. Diese Modelle - so hilfreich sie auch sein können - sind aber immer auch Hilfs-Konstrukte, die dich auf bestimmte Situationen und wahrscheinliche Abläufe in der Gruppe aufmerksam machen können. Jedoch können Gruppen sich auch ganz anders entwickeln, als jedes Modell es vorhersagen würde. Deshalb ist es am besten offen zu bleiben, selbst wahrzunehmen wie es läuft und einen möglichst intensiven Kontakt mit der Gruppe und einzelnen TN halten.

... und möglichst nicht der Gruppe einen Entwicklungsstand abzuverlangen, in dem sie sich noch gar nicht befindet.

2.1 Teamzusammensetzung und das Teamrollen-Modell nach Belbin

Anmerkung von ICJA: Belbin spricht im Folgenden von Arbeits-Teams in der Arbeitswelt. Die aufgezeigten Rollen lassen sich sowohl auf die Workcamp Leitung als auch auf Teilnehmende übertragen.

In seinem Konzept hat Meredith Belbin verschiedene Teamrollen beschrieben. Sie sind ein Instrument, um die verschiedenen Potentiale von Teammitgliedern sowie deren Unterschiedlichkeit zu beschreiben. Richtig angewendet, helfen dir die Teamrollen bei der Begleitung des Teamentwicklungs-prozesses oder Konflikten und stellen einen wichtigen Schritt hin zu einer guten Lösung für Probleme dar. Zudem geben sie eine Idee darüber, in welche Richtung eine persönliche Weiterentwicklung sinnvoll ist.

Was bringt die Zuordnung zu den Belbin Teamrollen?

- Menschen lernen, wie sie mit anderen Typen besser umgehen und kommunizieren können,
- sie lernen, wer sie sind und wie wichtig Vielfalt im Team ist,
- sie verstehen, warum Vielfalt Menschen Stress machen kann und darf und wie man trotzdem gut miteinander arbeiten kann,
- Teamende können die Teammitglieder adäquater anleiten,
- Teams können leistungsfähiger und harmonischer werden.

Typische Probleme in Teams

Ein ineffektives Team hat normalerweise ein größeres Ungleichgewicht bezüglich notwendiger Rollen, z. B.

- ein Koordinator mit zwei dominanten Machern: In diesem Fall erhält der Koordinator nicht die Möglichkeit, seine Rolle auszufüllen und es gibt vielleicht Richtungsdiskus-



sionen.

- Ein Perfektionist mit einem Beobachter: Wahrscheinlich langsamer Prozessfortschritt und Detailverliebtheit.
- Mehrere Neuerer, aber keine Macher oder Perfektionisten: Interessante Diskussionen, aber keine Umsetzung.
- **In erfolgreichen Teams wiederum gibt es verschiedene Typen, wobei festzuhalten bleibt: Die Individuen müssen nicht selbst in sich ausgeglichen sein, sondern Individuen gleichen sich gegenseitig aus!**

Bildquelle: <http://www.corneliakiel.de/tools/belbin/> (26.04.2018)

2.1.1 Drei Rollen, die eher kommunikationsorientiert sind

Teamarbeiter*innen:

Teamarbeiter*innen zeichnen sich durch ihre einfühlsame, kommunikative und diplomatische Art aus, was ihnen große Beliebtheit im Team verschafft.

Stärken der Teamarbeiter*innen

Ihre größte Stärke ist der empathische Umgang mit anderen Menschen. Dabei ist ihre Fähigkeit anderen gut zuhören zu können von großer Hilfe. Geschickt wissen sie es den Teamgeist und die Kommunikation zu verbessern. Mit Hilfe ihrer Persönlichkeit sorgen sie immer für ein angenehmes Arbeitsklima: sie bauen Reibungsverluste ab, unterbinden Konflikte bevor sie eskalieren und wissen es, Rivalitäten zu vermeiden. Daher sind die Teamarbeiter*innen besonders in Konfliktsituationen von großer Bedeutung für ihr Team.

Unter solchen Umständen können sie ihre einfühlsame Art und ihre diplomatischen Fähigkeiten zur Lösung von Spannungen bestmöglich zum Einsatz bringen. Daraus lässt sich schließen, dass vorwiegend Teamarbeiter*innen für soziale Beiträge verantwortlich sind. Durch ihre sensible diplomatische Art gelingt es ihnen jedoch nicht nur Auseinandersetzungen zu schlichten, sie gelten auch als die soziale Seele des Teams. Sie sind diejenigen, die über private Hintergründe ihrer Mitmenschen bestens informiert ist und sich mit dem ganzen Team gut verstehen. Durch ihre Menschenkenntnis gelingt es ihnen sogar introvertierte Teammitglieder zur aktiveren Teilnahme zu ermutigen und ins Team einzubinden. Dies gelingt ihnen, indem sie die positiven und negativen Eigenschaften dieser Teammitglieder zu nutzen wissen und ihnen geeignete Aufgaben zuteilen. Letztendlich helfen sie dem Team effektiver zu arbeiten und verbessern den Teamgeist.

Schwächen der Teamarbeiter*innen

Herausforderungen haben die Teamarbeiter im Treffen von Entscheidungen, da es ihnen schwer fällt, besonders urteilsstark zu sein. In kritischen Situationen sind sie unentschlossen und schneller überfordert als andere, weswegen sie gerne anderen die Entscheidung überlassen.

Koordinator*innen:

Dank ihrer Reife, ihrer Entschlusskraft und ihrem Organisationstalent gelten die **Koordinator*innen** als der optimale Teamleiter*innen. In dieser Rolle können sie ihre Fähigkeiten am besten zur Geltung bringen. Aber auch in anderen Positionen können sie ihrem Team sehr viel Nutzen bringen. Beispielsweise können sie einen wichtigen Beitrag für die Verbesserung des Arbeitsklimas und der Arbeitsstruktur leisten.

Was sind Qualitäten der Koordinator*innen?

Sie erläutern das Vorhaben und setzen sich für Teamziele ein. Sie kontrollieren und koordinieren die Aktivitäten und die Arbeitsprozesse ihres Teams. Beispielsweise sorgen sie dafür, dass Ziel- und Zeitvorgaben eingehalten werden. Aufgabenverteilung und Zuweisung der Sachbereiche werden durch die Koordinator*innen geregelt. Dabei gelingt es ihnen, denjenigen Teammitgliedern eine bestimmte Aufgabe zuzuweisen, die sich am besten dafür eignen. Auch da sich die Koordinator*innen als gute Zuhörer*innen und personenorientierte Menschen auszeichnen, liegen ihnen das Delegieren von Aufgaben. Daher achten sie bei der Aufgabenverteilung besonders auf die Eigenschaften und Neigungen ihrer Teammitglieder, um die vorhandenen Ressourcen optimal zu nutzen. Es gelingt ihnen, die Fähigkeiten ihrer Teammitglieder zu unterstützen und zu stärken. Sie erkennen Probleme schnell und erarbeiten zügig Lösungswege. Koordinator*innen fördern Entscheidungen und unterstützen gute Ideen. Sie sind tolerant und offen für neue Vorschläge des Teams, welche sie schließlich auch in ihre Überlegungen mit einbeziehen. Trotzdem sind sie stark genug, um deren Ideen zu verwerfen. Sie zeichnen sich durch ihre ruhige, selbstsichere Art aus.

Charakterzüge, die den Koordinator*innen einschränken:

Nicht jedes Teammitglied kann mit der kontrollierenden Arbeitsweise der Koordinator*innen umgehen. Darunter kann das persönliche Verhältnis zu den Teammitgliedern leiden. Da sie bei der Aufgabenverteilung auch gerne ihre eigenen Aufgaben an andere weitergeben, können Spannungen auftreten. Dadurch kann es leicht passieren, dass sich das Team von ihnen abwendet.

Wegbereiter*innen:

Wegbereiter*innen sind sehr gesprächige und extrovertierte Menschen. Aufgrund ihrer sozialen Art fällt es ihnen leicht, neue Kontakte zu knüpfen. Sie bewegen sich oft auch außerhalb ihres Teams, sind selten vor Ort anzutreffen oder ständig am Telefon. Dabei halten sie Ausschau nach neuen Ideen, Entwicklungen und Anregungen, die hilfreich für ihr Team sein könnten.

Die Vorzüge der Wegbereiter*innen für das Team:

Mithilfe ihrer sozialen Kompetenzen gelingt es ihnen, viele nützliche Kontakte außerhalb des Teams zu knüpfen und diese effizient zu verwalten. Wenn ein Team sich verschließt und kaum nach außen gerichtet ist, kann diese Eigenschaft von enormer Bedeutung für den Fortschritt eines Teams sein. Als Weichensteller*innen sind sie Menschen, die bei Quellen außerhalb des Teams nach Infos, Erkenntnissen und Ideen forschen. Es fällt ihnen leicht, Gedanken anderer aufzugreifen und diese weiterzuentwickeln. Da die externen Quellen der Wegbereiter*innen bei der Findung von neuen Ideen großen Nutzen zeigen, sind sie von besonderer Bedeutung für das ganze Team. Dank ihrer sozialen Kompetenzen und der kommunikativen Art sind sie gut im Verhandeln.

Auch die Wegbereiter*innen haben unvorteilhafte Eigenschaften:

Problematisch an ihrem ausgeprägten Enthusiasmus ist, dass sie schnell die Motivation verlieren oder kein Interesse mehr an den Aufgaben finden. Dies geschieht, wenn sich die anfängliche Begeisterung gelegt hat, oder wenn das Projekt auf den Weg gebracht ist. Sie gehen teilweise zu optimistisch an Aufgaben oder Probleme heran. Auf diese Art und Weise entstehen oft Enttäuschungen. Um dieses Problem zu beheben, brauchen sie das Team, welches sie mit viel positivem Feedback aufbauen kann. Sie lassen sich leicht von wichtigeren Themen ablenken und kommen so schnell von ihren eigentlichen Aufgaben ab.

2.1.2 Drei Rollen, die eher wissensorientiert sind

Beobachter*innen:

Die **Beobachter*innen** zeichnen sich durch ein gutes Urteilsvermögen aus. Kombiniert mit ihrer analytischen, kritischen und nüchternen Art sind sie diejenigen, die Vorschläge oder Ideen auf ihren Nutzen oder ihre Umsetzbarkeit prüfen. Sie sind vernünftig, besonnen & intelligent.

Warum sind Beobachter*innen nützlich?

Wenn ein verlässliches Urteil gebraucht wird, sind Beobachter*innen die richtigen Ansprechpersonen. Sie gehen immer auf Nummer sicher, berücksichtigen alle Optionen und Möglichkeiten und wägen diese objektiv ab. Mit dieser sorgfältigen Art fällen sie verlässliche Urteile. Zu ihren Stärken gehört, dass sie sich schnell einen Überblick von einer Situation verschaffen können und damit im Stande sind, eine angemessene Entscheidung zu fällen. Wenn zwischen konkurrierenden Vorschlägen entschieden werden muss, sind Beobachter*innen in der Lage, die Infos gut abzuwagen und auszuwerten. Dabei werden sie nie von emotionalen Diskussionen abgelenkt, sondern sind stets fokussiert. Sie brauchen lange um Entscheidungen zu treffen, jedoch nicht, weil sie unentschlossen sind, sondern weil alle Details mit einbezogen werden und sie die Situation genauestens überdenken. Weshalb sie fast nie falsch liegen, worauf sie zu Recht stolz sind.

Aber auch Beobachter*innen haben Handicaps:

Sie sind eher introvertiert und Menschen, die selten von sich aus die Stimme erheben, was auch Nachteile mit sich bringt. Durch mangelnden Enthusiasmus misslingt es ihnen, andere zu motivieren. Das geht sogar so weit, dass sie bei aufkommender Kritik dazu neigen, ihr eigenes Interesse komplett zu verlieren. Als Quelle der Inspiration gelten sie definitiv nicht, viel eher sind sie Menschen, die die anderen ausbremsen. In der Rolle des*der Teamenden müssen Beobachter*innen vorsichtig sein, damit sie andere nicht durch ungebührliches Beurteilen dominieren. Sie werden von Teammitgliedern leicht als herablassend und unsensibel wahrgenommen.

Spezialist*innen:

Spezialist*innen besitzen ein enorm breites Wissensspektrum. Sie sind hauptsächlich auf die technischen und fachlichen Aspekte einer Aufgabe fokussiert. In ihrem Fachgebiet verfügen sie über sehr spezifisches Fachwissen, welches sie an die Gruppe überliefern. Sie sind diejenigen, die den professionellen Beitrag zur jeweiligen Aufgabe beisteuern. Damit gehören sie auch zu den wissensorientierten und weniger zu den personenorientierten Rollen.

Wodurch zeichnet sich ein Spezialist aus?

Sie verfügen über detailliertes, umfangreiches und aktuelles Fachwissen. Sie haben Fähigkeiten und Expertenwissen, welches ihren Teammitgliedern fehlt. Damit sind sie eine bedeutende Ergänzung für jedes Team. Ihren eigenen Spezialgebieten widmen sich Spezialist*innen mit besonders viel Enthusiasmus. Zielstrebigkeit, Opferbereitschaft und große Professionalität sind charakteristisch für Spezialist*innen. Sie verfügen meistens auch über ein breites technisches Know-How, weshalb ihr Fokus auf dem technischen und fachlichen Teil der Arbeit liegt. Ihnen gelingt es, globale Aussagen in technisch korrekte Bezeichnungen umzuformulieren.

Ihre Defizite:

Sie tendieren dazu, ihr Fachwissen zu bevorzugen und verlieren so schnell den Fortschritt ihres Teams aus den Augen. Sie treten also hauptsächlich als Informationsquelle auf. Sie verlieren sich in Details die sie begeistern, was dann dem größeren Zusammenhang zu Lasten fällt, da sie so das Gesamtziel aus den Augen verlieren. Ihre sozialen Fähigkeiten sind eher begrenzt. Beispielsweise sind sie an der Arbeit ihrer Teammitglieder eher wenig interessiert. Ihr Fokus liegt darauf, ihre eigenen Ziele voranzutreiben. Mit anderen Experten desselben Spezialgebiets arbeiten sie jedoch gerne zusammen.

Fazit:

Für das Team haben Spezialist*innen großen Wert, da sie im Stande sind, Informationsdefizite des Teams aufzuheben und das fehlende Fachwissen hinzufügen können.

Erfinder*innen:

Erfinder*innen zeichnen sich vor allem durch ihre hohe Auffassungsgabe aus. Auffällig ist ebenfalls, dass sie eher introvertiert sind. Doch sie sind fantasiereich, besitzen enorme Kreativität und inspirieren so ihr Umfeld.

Erfinder*innen als wichtiger Bestandteil für jedes Team:

Die große Stärke der Erfinder*innen liegen in ihrer Fähigkeit, Probleme zu lösen und neue Strategien zu entwickeln. Sie suchen gerne nach Alternativlösungen für Engpässe und lösen diese mit Vergnügen auf einem eher unkonventionellen Weg. Unorthodoxes Querdenken ist

eine Eigenschaft, die sie auszeichnet. Dank ihrer besonderen Arbeitsweise sind sie diejenigen, die selbst für schwerwiegende Probleme einen Lösungsansatz finden können. Wichtig ist, dass sie in diesen Prozess auch Ideen anderer Teammitglieder miteinbeziehen. Dies ist sinnvoll und essentiell, um eine ihrer Schwächen zu vermeiden.

Auch ein Erfinder*innen haben Mankos:

Durch ihren Übereifer neigen sie dazu, Details und Feinheiten nicht zu beachten oder zu übersehen. Ihre Tendenz, dass eigene Vorstellungen und Ideen mit ihnen durchgehen, führt dazu, dass sie die Realität aus den Augen verlieren. Die Kommunikation mit den Teammitgliedern leidet darunter, dass Erfinder*innen manchmal gedanklich zu vertieft sind. Damit sie weniger Details übersehen, können ihnen ihre Teammitglieder eine bedeutsame Hilfe sein. Sie sollten sie stets darauf aufmerksam machen, um sie wieder auf den richtigen Weg zu bringen. Wichtig ist nur, dass sie die Ideen ihrer Teammitglieder dann auch berücksichtigen. Da sie nicht gut mit Kritik umzugehen wissen, stellt sich dies gelegentlich problematisch dar. Durch ihre destruktive Kritikfähigkeit und ihr zeitweise abgehobenes Verhalten kann es sogar zu Konflikten im Team führen. Zu konservativen Personen haben Erfinder*innen grundsätzlich eine eher kritische Einstellung. Wenn es darum geht die Funktionsfähigkeit ihres Teams sicherzustellen und Probleme im Team zu klären, neigen sie zur Wahl radikaler Methoden.

So sollte die Zusammenarbeit mit Erfinder*innen ablaufen:

Im besten Fall bringen Erfinder*innen neue Ideen und Lösungsansätze ins Gespräch mit ein, während die anderen Teammitglieder darauf achten, dass sie keine Nebensächlichkeiten ignorieren und ihnen dabei keine Fehler unterlaufen.

2.1.3 Und drei Rollen, die eher handlungsorientiert sind

Umsetzer*innen:

Umsetzer*innen verfügen über großes Organisationstalent, sind pflichtbewusst und bringen sowohl Disziplin als auch Zuverlässigkeit ins Team. Als Person sind sie Menschen, die stabile Strukturen benötigen, weshalb sie auch dabei helfen, eben diese aufzubauen. Sie mögen Beständigkeit und respektieren bestehende Traditionen.

Wodurch zeichnen sich Umsetzer*innen aus?

Die Stärken der Umsetzer*innen liegen darin, sich klar auf gesetzte Ziele konzentrieren zu können. Ihr strukturiertes Vorgehen ist charakteristisch für sie. Sie kümmern sich um Ordnung und regen systematisches Arbeiten an. Sie setzen sich realistische, erreichbare Aufgaben, die von ihnen zuverlässig erfüllt werden. Umsetzer*innen sorgen dafür, dass Pläne in die Tat umgesetzt werden. Allgemeine Ideen und Konzepte verwandeln sie in geeignete, umsetzbare, verwendbare Arbeitsaufträge. Diese werden in einem nächsten Schritt von ihnen systematisch umgesetzt. Sie besitzen die Bereitschaft zu tun, was getan werden muss. Selbst unangenehme Aufgaben, die andere nicht übernehmen wollen, erledigen sie ordentlich. Umsetzer*innen sind selten besorgt und tendieren dazu, sachbezogen, kompromisslos und praxisnah für das Team zu arbeiten. Dabei sind sie immer noch vertrauenvoll und sehr tolerant.

Schwächen, die die Rolle der Umsetzer*innen mit sich bringt:

Zum einen sind sie ein konservativer und unflexibler Typ Mensch, der Veränderungen eher negativ entgegensteht. Gegenüber neuen Möglichkeiten und anderen Varianten verhalten sie

sich zögerlich. Ebenso haben sie mit offenen eher komplexen Situationen ihre Schwierigkeiten. Sie sind handlungsorientiert und weniger personenorientiert, weshalb sie dazu neigen, egoistische Entscheidungen zu treffen, ohne andere mit einzubeziehen. Ideen und Vorschläge, die für sie unwichtig scheinen, lehnen sie voreilig ab.

Welche Rolle sollten Umsetzer*innen übernehmen?

Umsetzer*innen sind ideal für verantwortungsvolle Führungspositionen geeignet. Sie sollten die Strukturierung der Vorgehensweise eines Teams übernehmen und für die klare Zieldefinierung zuständig sein.

Perfektionist*innen:

Perfektionist*innen sind diejenigen, die darauf achten, dass ein Plan bis ins Detail eingehalten wird. Sie sind zuverlässig, sehr sorgfältig und haben zu Recht den Namen Qualitätskontrolleur*in.

Warum jedes Team Perfektionist*innen braucht:

Zu ihren Stärken zählt, dass sie auf Details achten und dafür sorgen, dass diese eingehalten und umgesetzt werden. Grundsätzlich ist es für Perfektionist*innen von immenser Bedeutung, Fehler konsequent zu verhindern. Sie kümmern sich um das Einhalten gewisser Standards, meiden Versäumnisse und sorgen so für optimale Ergebnisse. Sie legen großen Wert auf Pünktlichkeit und Perfektion und haben deshalb einen immensen Anteil an der Qualität aktueller Projekte des Teams. Perfektionist*innen sind hilfreich, wenn das Team droht, Zeitvorgaben nicht einzuhalten oder wenn zu oberflächlich gearbeitet wird. Dies fällt ihnen schnell genug auf und sie beheben die Problematik rechtzeitig. Perfektionist*innen erledigen ihre Arbeit stets gewissenhaft und fristgerecht.

Selbst Perfektionist*innen sind nicht perfekt:

Ihre Genauigkeit hat auch negative Aspekte. Durch ihre Überbesorgnis wird der Projektfortschritt gelegentlich behindert. Das Bangen vor Fehlern führt dazu, dass sie alles lieber noch ein zweites Mal überprüfen. Oft sind sie überängstlich und zu akkurat, sie sorgen sich schon über kleinste Abweichungen. Das Delegieren von Aufgaben kommt Perfektionist*innen nicht in den Sinn, sie neigen dazu, alles selbst zu erledigen. Deshalb vergewissern sie sich persönlich mehrmals, dass keine Fehler entstanden sind und keine Details übersehen wurden. Durch ihre Kontrollsucht verlieren sie viel Zeit, Kraft und oft sogar den Überblick.

Zu beachten:

Gerade in Führungspositionen ist es wichtig, dass Perfektionist*innen es lernen, Aufgaben auch an ihre Teamkolleg*innen abzugeben. Außerdem müssen sie verstärkt auf die Zusammenarbeit als Team achten.

Macher*innen:

Macher*innen stecken voller Energie und arbeiten stets konzentriert. Sie wehren sich gegen Trägheit und Ineffizienz und sind somit der Antrieb des Teams. Selbst unter Druck bringen sie die von ihnen erwartete Leistung und spornen Ihre Teamkolleg*innen an.

Was haben Macher*innen, was andere nicht haben?

Bei Entscheidungen üben Macher*innen starken Einfluss auf den Prozess aus, indem sie für einen schnellen Entschluss sorgen. Da sie nach dem Kern von Diskussionen suchen, um diese

schneller zu lösen, sind sie hilfreich für jedes Team. Dies gelingt ihnen, indem sie sich auf die wesentliche Thematik konzentrieren. Sie regen Aktionen und Fortschritte im Prozess an und sind diejenigen, die Mut haben, Hindernisse zu überwinden. Macher*innen formen die Aktivitäten und Handlungen eines Teams. Sie haben großen Einfluss auf die Diskussionen und Ergebnisse des Teams, als Drahtzieher lenken sie diese. Sie lieben Herausforderungen und sind sehr erfolgsorientiert. Gerne und schnell übernehmen sie Verantwortung. Sie üben Druck auf unproduktivere Teamkolleg*innen aus und sorgen so für effizientes Arbeiten.

Macher*innen sind stressresistent. Auch unter Druck und bei hohem Tempo arbeiten sie sehr produktiv, Zeitdruck beeinflusst sie nicht negativ. Macher*innen sind Menschen, die sich nicht scheuen, sich gegen die Meinungen Anderer zu stellen.

Ihre Achillesfersen:

Macher*innen werden oft als drängelnd und ungeduldig empfunden. Ihr hektisches Auftreten sorgt für Unruhe im Team. Sie sind schnell reizbar und neigen zu Provokationen, dadurch geraten sie schnell in Konflikte, sind jedoch nicht nachtragend. Ihr autoritäres Verhalten wird von Außenstehenden als auffallend arrogant wahrgenommen. In ihrem Eifer drängen sie andere Teammitglieder zum Handeln, sie neigen dazu, unklare und ungenaue Vorschläge nicht zu beachten.

Wie sind Macher*innen ideal einzusetzen?

In einem Team voller Gleichgestellter sind Macher*innen am besten aufgehoben, dort können sie am effektivsten arbeiten. Für Führungspositionen wären vermehrt Koordination und Kontrolle notwendig. Das erfordert Routine, die von Macher*innen zu viel Disziplin und Energie beanspruchen.

2.2 Gruppenentwicklung und das Gruppenphasenmodell nach Tuckman

Das **Tuckman Gruppenphasenmodell** wird häufig in Teamentwicklungsprozessen zu Beginn herangezogen, um zu bestimmen, an welchem Punkt sich ein Team befindet und welche Maßnahme die beste ist, um die Teamentwicklung zu fördern. Es hilft dir dabei,

- das Teambuilding zu erleichtern und Orientierung zu erhalten,
- zu verstehen, wie wichtig konstruktiv geführte Konflikte sind,
- dich gut zu organisieren und nützliche Feedbackmechanismen einzuführen,
- ideenreich und flexibel an die Arbeit zu gehen sowie
- offen, hilfsbereit und solidarisch mit Gruppenmitgliedern umzugehen.

2.2.1 Phasenverlauf der Teamentwicklung

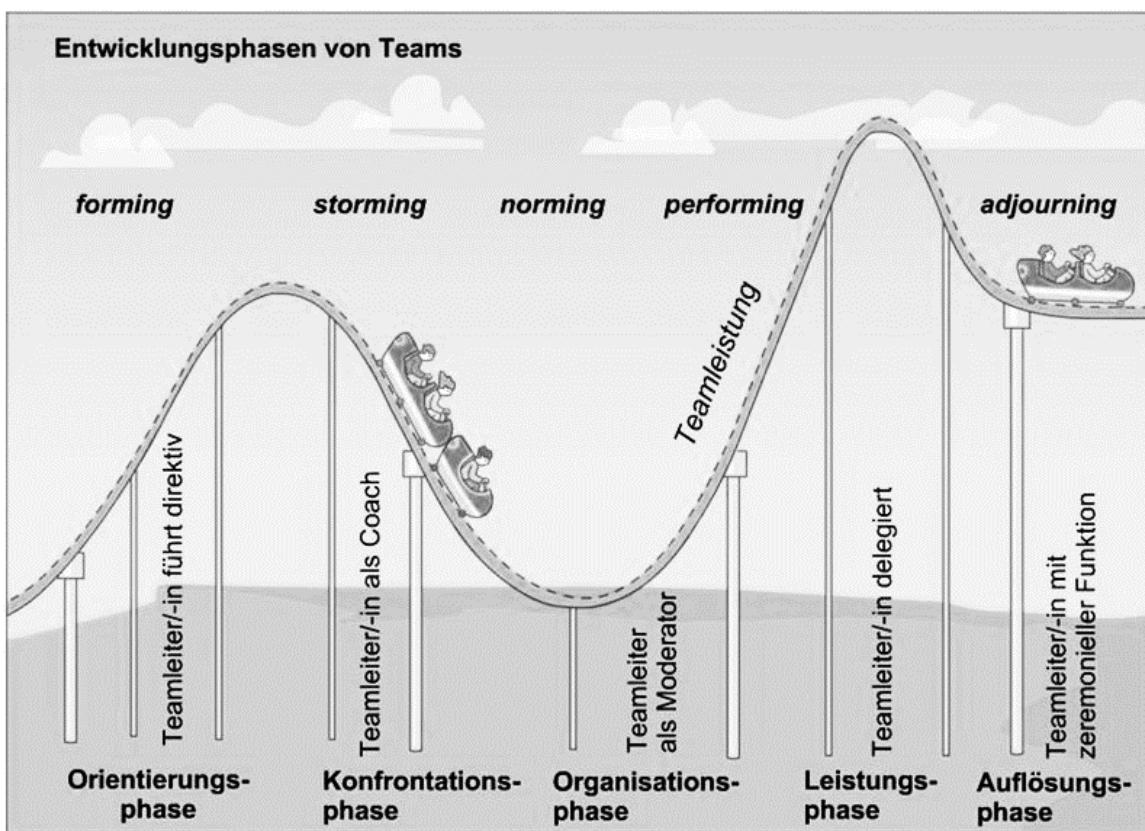
Dies unten genannten Gruppenphasen durchläuft mehr oder weniger jedes Team. Es ist aber kein Automatismus, sondern das Ergebnis intensiver Arbeit der Teammitglieder! Es kommt vor, dass Teams die Performing-Phase niemals erreichen und stattdessen immer wieder die Norming-Phase durchlaufen. Das liegt meist daran, dass neben den Formierungsprozessen der Gruppe auf der einen Ebene noch weitere Prozesse auf anderen Ebenen ablaufen. Diese werden dann zu einem großen Teil von der Kommunikation in der Gruppe beeinflusst.

Das **Tuckman Phasenmodell** besteht aus vier (bzw. fünf) Phasen:

1. **Forming: Die Orientierungsphase**, in der sich die Gruppenmitglieder kennen lernen. Vieles ist unklar, die Leistungsfähigkeit eingeschränkt, man ist fixiert auf den*die

Teamende*n. Fragen wie „Was soll ich tun?“ oder „Wo stehe ich?“ werden gestellt. In dieser Phase kannst du Sicherheit und Orientierung geben, Aufgaben aufzeigen, klare Anweisungen geben und die Arbeitsergebnisse regelmäßig kontrollieren...

2. **Storming: Die Findungsphase**, in der die Ziele zunehmend klarer werden. Es gibt unterschiedliche Auffassungen, eine Rollenverteilung bildet sich heraus, erste Machtkämpfe entstehen. Hier kannst du auf die Disziplin achten, zu Konflikten ermutigen, jedoch Angriffe unterbinden. Dabei bieten sich bestimmte Kommunikationstechniken an. Außerdem kannst du mit ersten vom Team erreichten Erfolgen die Motivation aufrechterhalten...
3. **Norming: Die Organisationsphase**, in der klare Strukturen und Verabredungen getroffen werden. Wichtige Fragen sind „Wie können wir das Ziel erreichen?“ oder „Wie wollen wir miteinander umgehen?“. Du kannst den Teilnehmenden am besten helfen, indem du z.B. Aufgaben überträgst, Wortführer*innen stärker einbindest, Teambesprechungen ansetzt und Erfolge sichtbar machst...
4. **Performing: Die Integrationsphase**, in der die Selbstorganisation in den Vordergrund tritt. Teams werden kreativer und flexibel im Umgang. Fragen sind „Wer hat was zu tun?“ oder „Wie können wir das Ziel am effektivsten erreichen?“. Nun kannst du Aufgaben weiter übertragen, dich als Teamleitung zurückzuziehen und dabei offen für Neuerungen zu sein...
5. **Die Adjourning Phase**: Sie gehört nicht zu den anderen vier Phasen, die jedes Team durchläuft. Sie beschreibt ausschließlich **Auflösungsprozesse in temporär zusammenarbeitenden Teams**, die beispielsweise beim Abschluss der gemeinsamen Arbeit stattfinden...



2.2.2 Forming: alles so neu hier...

In der Orientierungsphase **Forming** findet das erste Zusammenkommen der Teammitglieder statt. Dabei bringt jede*r Einzelne ihre*seine Erwartungen und Einstellungen langsam mit ein. Das Team versucht sich auf eine höfliche und eher unpersönliche Art und Weise besser kennenzulernen.

Vorsichtige Zurückhaltung während der Formingphase

Dieses Kennenlernen birgt Unsicherheiten. Dementsprechend ist die Stimmung in dieser Phase von vorsichtiger Zurückhaltung geprägt. Es herrscht Unklarheit über die Rolle und Position der einzelnen Teammitglieder im Team. Um diese Unklarheit aufzulösen, wird beispielsweise geprüft, wie man sich in dieser Gruppe verhalten soll oder darf, jede*r versucht ihre / seine eigene Rolle im Team zu finden. Gleichzeitig schaut man auf den Arbeitsstil der anderen. Diesen herauszufinden hilft beim Festigen der Beziehungen.

Der Wunsch nach Zugehörigkeit während der Forming-Phase

Manche Teammitglieder stellen sich zu diesem frühen Zeitpunkt der Zusammenarbeit noch die Frage, ob das Team sie akzeptieren wird und ob sie ihre persönlichen Stärken in dieser Gruppe auch wirklich entfalten können. Eigene Meinungen und Interessen werden vorsichtig geäußert, da sich auf dem Weg zur Akzeptanz niemand falsch äußern möchte. Ebendiese Unsicherheiten prägen die Orientierungsphase **Forming**. Die Leistungsfähigkeit hingegen ist in dieser Phase noch nicht besonders stark ausgeprägt, weil bestimmte Ziele und Prozesse noch nicht stehen und ganz einfach andere Themen, wie Findung und Zusammenhalt, im Vordergrund stehen.

Verhalten der*des Teamleiter*in ist richtungsweisend

Während die Teammitglieder eigene Erwartungen und Einstellungen mit denen der anderen abgleichen und dabei ihre Grenzen behutsam austesten, schaut jeder auch auf die*den Teamende*n. Dein Verhalten ist in dieser Situation maßgeblich und richtungsweisend. Deine Aufgaben in der Forming-Phase sind

- den Prozess des Kennenlernens zu unterstützen,
- für ein angenehmes Klima zu sorgen, so dass sich jeder willkommen fühlt,
- eine erste Gruppenstruktur zu formen,
- die Grundlagen für eine effektive Zusammenarbeit zu schaffen (Klare Ansagen sind dabei hilfreich)
- einen Meinungsaustausch zu schaffen,
- allen Teammitgliedern den Kontakt zu den Anderen zu ermöglichen
- jeder*m Einzelnen die Möglichkeit zu bieten, ihren*seinen eigenen Platz im Team zu finden.

Wichtig dabei ist, dass Ziel, Richtung, Struktur und Nutzen der Zusammenarbeit eindeutig festgelegt werden.

2.2.3 Die Storming-Phase: eigenen Platz und Aufgabe finden

Die zweite Teamphase **Storming** wird auch Findungs- oder „Nahkampfphase“ genannt. Teammitglieder kommen sich hier sowohl auf positive, als auch auf negative Art und Weise allmählich näher. Es können Konflikte und Spannungen innerhalb des Teams entstehen, erste Probleme der Zusammenarbeit stellen sich dann klar heraus.

Zweierlei Konflikte während des Stormings

Dabei lassen sich Problemsituationen zwei wesentlichen Arten von Konflikten zuordnen, den Aufgaben- und den Rollenkonflikten:

1. Entstehen Konflikte, weil ein Teammitglied die ihr*ihm zugewiesene Aufgabe nicht bewältigen kann, wird von **Aufgabenkonflikten** gesprochen. So kann sich beispielsweise zeigen, dass die Aufgabe komplizierter ist als vermutet und dass die Arbeitsergebnisse nicht mit den Erwartungen der einzelnen Gruppenmitglieder übereinstimmen. Bei einer solchen Erkenntnis können Gruppenmitglieder sehr emotional werden.
2. Neben Aufgabenkonflikten gibt es in der Stormingphase auch **Rollenkonflikte**. Es kann sich beispielsweise herausstellen, dass Vorstellungen einzelner Teammitglieder unvereinbar mit der Realität sind. An dieser Stelle finden erste Versuche statt, das eigene Revier abzustecken. Dabei kann das Auseinanderstoßen dominanter Charaktere den gesamten Arbeitsprozess eines Teams beeinflussen.

Aufgaben der*des Teamenden in der Stormingphase

In dieser Phase kannst du moderierend ins Geschehen eingreifen:

- Überlegt, mit kühlem Kopf und viel Ruhe kannst du dafür sorgen, dass Konflikte nicht eskalieren
- Du kannst Wege der Konfliktbearbeitung vorschlagen und dabei darauf achten, dass jede*r zu Wort kommt
- Du kannst die **Rolle des*der Schlichters*in einnehmen** und das Konfliktpotenzial entschärfen, sowie die **Rolle des*der Antreibers*in**, indem du konkrete Ziele vorgibst und den Fokus des Teams auf diese lenbst
- Du kannst die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit des Teams schaffen. Dies wird möglich, sobald die einzelnen Teammitglieder ihre Rollen und Positionen gefunden haben.

2.3.4 Die Norming-Phase: Ein Miteinander entsteht

Nachdem die bedeutendsten Konflikte gelöst wurden, zeichnet sich die Organisationsphase **Norming** vor allem durch Geschlossenheit, Gruppenzusammenhalt und Gemeinschaft aus. Erstmals entsteht ein Miteinander, die Teammitglieder orientieren sich mehr am Team als an sich selbst. Das Team ist dadurch besser in der Lage, die Zusammenarbeit zu organisieren.

Zeit für neue Regeln

Das Team verständigt sich gemeinsam auf neue Regeln, Umgangsformen und Verhaltensweisen der Gruppe bezüglich Arbeitsweisen, Kommunikation, Feedback und Kooperation. Unter den einzelnen Teammitgliedern werden Rollen festgelegt und zu erledigende Arbeiten werden sinnvoll im Team verteilt.

Erfolgreich im Nahkampf?

Gute Übereinkünfte werden dann leicht möglich, wenn die vorherigen Phasen erfolgreich durchlebt wurden. Insbesondere die vorherige Storming- bzw. Nahkampf-Phase sollte genutzt worden sein, um eine konstruktive Konfliktkultur zu etablieren. Ist das nicht geschehen, zeigen sich in der Norming-Phase immer wieder Konflikte, die mühsam mit Sachargumenten verdeckt sind.

Ist man in der Lage, zielgeführt miteinander zu „streiten“, kann es leicht zu gemeinschaftlichen Einigungen kommen. Dabei bemüht sich das Kollektiv idealerweise um eine sorgfältige Einbindung aller Teammitglieder.

Weitere Merkmale der Norming-Phase

- Die Kommunikation des Teams ist zu diesem Zeitpunkt zunehmend aufgabenorientiert und weniger beziehungsorientiert.
- Gemeinsam wird beschlossen, wie die Zusammenarbeit konkret ablaufen soll, dabei bilden sich für das Team geeignete Prozesse heraus.
- Die kreative Suche nach Lösungen beginnt. Durch offenes Austauschen und Diskutieren der einzelnen Standpunkte gelangt das Team zu innovativen Lösungsmöglichkeiten unterschiedlicher Probleme.

Und die*der Teamende?

- Du kannst in dieser Phase die Aufgabeübernehmen, die **Interessen, Stärken und Bedürfnisse** jeder*s Einzelnen mit den Aufgaben und Rollenverteilungen deines Teams **abzustimmen**.
- Du kannst **das Team** bei der Einigung auf Regeln des Zusammenlebens **beraten**.
- Werden solche Standards der Zusammenarbeit festgelegt, kann es deine Aufgabe sein, die Entwicklung in richtige Bahnen zu lenken.
- Ebenso kannst du dafür Verantwortung dafür übernehmen, die Beachtung der vereinbarten „Spielregeln“ auch durchzusetzen.

Durch die Festigung des Teams kannst du dich von deiner Funktion als Teamleiter*in distanzieren und die Rolle des*der Moderators*in und des Coachs übernehmen. In deiner neuen Rolle kannst du nun einzelne Teammitglieder stärker in Entscheidungsprozesse miteinbeziehen. Es hängt von deiner Art der Führung ab, wie viel Selbstverantwortung die Gruppe bereit sein wird zu übernehmen.

2.3.5 Durchstarten in der Performing-Phase

Die Hochleistungsphase **Performing** zeichnet sich vor allem durch Produktivität, Effizienz und Selbstständigkeit aus. Das Team kann nun gemeinsam Leistungen erbringen, die mehr sind als die Summe der Einzelleistungen. Dabei stellt sich die Frage, auf welchem Weg am effektivsten das gemeinsame Ziel erreicht werden kann.

Merkmale der Hochleistungsphase

- Ab dieser Phase ist das Team leistungsstark und fähig, sehr effektiv und produktiv zu arbeiten. Möglich wird das, indem die Gruppe als Kollektiv agiert, es wird füreinander gearbeitet, man unterstützt sich gegenseitig.
- Der Aufwand der Zusammenarbeit ist inzwischen geringer geworden. Begleitet wird das durch das neue Teamgefühl: Der Umgang im Team ist mittlerweile von gegenseitiger Akzeptanz, von Respekt und Wertschätzung geprägt.
- Teamidentität, Teammoral und Loyalität sind kennzeichnend für diese Phase. Unterschiede zwischen den Teammitgliedern werden nicht mehr für Konflikte genutzt, sondern aktiv für die optimierte Umsetzung von Zielen verwendet. Denn jetzt gilt nicht mehr die Leistung des Einzelnen, sondern das Erreichen von Gruppenzielen.
- Produktivität und Leistungsorientierung des Teams sind jetzt auf einem hohen Niveau, somit sind die Grundlagen eines konstruktiven Arbeitsstils geschaffen.

Ohne die persönliche und gruppendifnamische Reife des Teams ist es kaum möglich, diese produktive Phase zu erreichen.

Zurückhaltende Teamende

Die Teamleitung darf sich in der Performing-Phase vermehrt zurückziehen, da sie ihrem Team inzwischen vertrauen kann. Bis auf das Leiten regelmäßiger Besprechungen und Standortbestimmungen, die prüfen sollen, ob das Projektziel noch im Fokus ist, wird die Rolle passiver denn je. Die*der Teamende kann sich jetzt verstärkt auf die Weiterentwicklung einzelner Teammitglieder fokussieren. Außerdem sorgt sie*er dafür, das Team angemessen nach außen hin zu repräsentieren.

2.3.6 Adjourning – der Anfang vom Ende

Mit der **Adjourning Phase** (auch Auflösungsphase) nähert sich das Projekt und die Zusammenarbeit des Teams dem Ende zu. Es geht darum, die wichtigsten Erkenntnisse der gemeinsamen Arbeit sicherzustellen und die Kooperation gebührend abzuschließen. Sie gehört nicht zu den anderen vier Phasen, die jedes Team durchläuft. Sie beschreibt ausschließlich Auflösungsprozesse, die beispielsweise beim Abschluss der gemeinsamen Arbeit stattfinden. Zu solchen Prozessen gehört unter anderem, dass sich soziale Gruppenbeziehungen allmählich wieder auflockern. Die Mitglieder des Teams verabschieden sich nicht nur gegenseitig voneinander, sondern auch von der Rolle, die sie in ihrem Team übernommen haben.

Der Abschied: Stolz und mitunter mangelnde Motivation

Ebenso gilt es, sich von der erledigten Aufgabe zu trennen. Zu dem Prozess des Abschieds gehört selbstverständlich auch der Stolz auf die vom Team gelöste Herausforderung oder Aufgabe. Es gilt, sich gebührend zu verabschieden und das Projekt adäquat zu beenden. Problematisch ist zum einen, dass sich gegen Ende der Zusammenarbeit das Motivationsniveau der einzelnen Teammitglieder senkt, da Unklarheit über deren Zukunft existiert. Außerdem können die Auflösungsprozesse bei Nichtbewältigung der Aufgabe und einem Scheitern des Teams beschleunigt werden. In manchen Fällen beginnt dies schon in vorherigen Phasen.

Die*der Teamende in der Adjourning Phase

- Die Rolle des*der Teamleiters*in besteht darin, das Team für erfolgreiches Meistern der Aufgabe zu loben und dafür zu sorgen, dass der gemeinsame Erfolg genossen werden kann.
- Zusätzlich kann er*sie seinen*ihren Teilnehmenden für die zukünftige Orientierung Hilfestellung bieten. Dies kann zum Beispiel durch personenbezogenes Feedback und mittels Kommunikation über Themen wie Potenziale und Zukunftsperspektiven der Teilnehmenden geschehen.

3. Kommunikation

Kommunikation ist das wohl wichtigste Bindemittel zwischen uns Menschen. Wir tauschen Informationen aus, fordern andere auf, etwas Bestimmtes zu tun, oder sprechen über unsere Gefühle. Natürlich erwarten wir auch eine Reaktion darauf. Kommunikation ist also auf Wechselseitigkeit angelegt. Die Kommunikationspartner interagieren miteinander. Das heißt, sie reagieren aufeinander, indem sie Wörter oder auch das Gesicht (Mimik) und ihren Körper

(Gestik) einsetzen. Wie die Kommunikation genau aussieht und ob sie gelingt, ist von allen Beteiligten abhängig. Um Kommunikationsstörungen, Streit und Konflikte zu verstehen ihnen vorzubeugen und auch um damit gut umzugehen, ist es hilfreich, sich mit den Kommunikationsprozessen zu beschäftigen.

3.1 Das Eisbergmodell

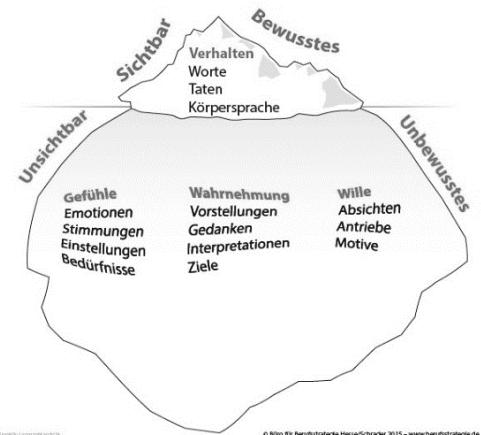
Wenn Menschen miteinander kommunizieren, scheinen sie auf einer oberflächlichen Ebene lediglich Informationen auszutauschen. Aus unserer eigenen Erfahrung wissen wir aber, dass dieses scheinbar so einfache Senden und Empfangen von Informationen oft auch zu Missverständnissen führen kann.

Die zwei Seiten des Eisbergs

Das Eisbergmodell nach Sigmund Freud versucht, bestimmte Aspekte der Kommunikation zwischen Menschen mit Hilfe eines Kommunikationsmodells zu erklären. Dabei benutzte er das Bild eines Eisbergs, um einen Vorgang oder ein Phänomen zu veranschaulichen und begreifbar zu machen.

Wir wissen, dass ein Eisberg eine sichtbare Seite über der Wasseroberfläche und eine meist viel größere, weitgehend unsichtbare Seite unter der Wasseroberfläche hat. Basierend auf dem Bild von Eisberg geht man davon aus, dass es auch im Bereich der Kommunikation, also z. B. bei einem Gespräch, einen sichtbaren Bereich und einen unsichtbaren Bereich gibt.

Eisbergmodell in Anlehnung an Sigmund Freud
- Nur die Spitze des Eisberges ist sichtbar! -



Sachebene – der sichtbare Teil des Eisbergs

Auf der Sachebene, d.h. im sichtbaren Bereich des Eisbergs, nehmen wir die sachlichen Inhalte, also das gesprochene Wort und die Information, die uns der Gesprächspartner vermitteln will, wahr. Auf der Sachebene findet sich all das, was für uns direkt beobachtbar und hörbar ist.

Beziehungsebene – der unsichtbare Teil des Eisbergs

Auf der so genannten Beziehungsebene findet sich die zweite, unsichtbare Ebene der Kommunikation. Wenn wir kommunizieren, geben wir nicht nur Informationen und Inhalte weiter, sondern transportieren oft unbewusst Gefühle, Stimmungen, Erwartungen oder Erfahrungen. Diese Ängste, Unsicherheiten, Werte, Wünsche, Ausdruck von Sympathie usw. sind nicht unmittelbar beobachtbar, aber dennoch vorhanden. Sie bleiben meist unausgesprochen und wirken im Verborgenen. Durch Gestik, Mimik oder Tonfall erhält man manchmal Kenntnis von dieser unbewussten Ebene. Über Gestik, Mimik oder Tonfall versuchen wir dem Gegenüber zu vermitteln, wie ein gesagter Inhalt (Sachebene) zu verstehen ist.

Die Sachebene bezeichnet also das "Was" der Kommunikation, der Beziehungsebene das "Wie"

Wenn ein Gespräch eskaliert, es zu Meinungsverschiedenheiten oder gar Streit kommt, übernimmt oft die Beziehungsebene und bestimmt die Kommunikation. Die Streitenden werden von ihren Gefühlen (z.B. Ärger, Wut, Angst) übermannt, eine sachliche Auseinandersetzung ist dann oft nicht mehr möglich. Problematisch wird es auch, wenn man

sich in der Wahrnehmung des eigenen oder des fremden Kommunikationsverhalten nur auf die Sachebene konzentriert.

Z.B. sagt Person A zu Person B: "Weißt du eigentlich wie spät es ist?"

Auf der Sachebene will Person A hier fragen, ob Person B bewusst ist, dass die beiden spät dran sind. Auf der Beziehungsebene macht Person A ihre Gefühle deutlich: Sie ist über das Zuspätkommen von Person B verärgert, möchte gerne pünktlich sein und Person B zur Eile aufrufen.

Im Gruppenprozess macht es also Sinn, mehrere Ebenen voneinander zu unterscheiden:

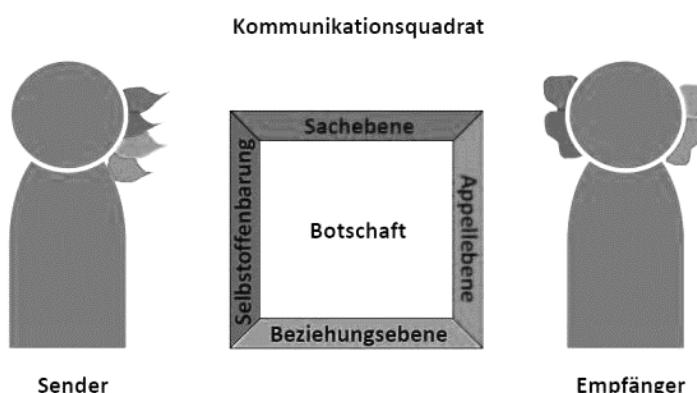
- die Inhalts- und die Sachebene,
 - die Gefühls- bzw. Beziehungsebene,
 - die Verfahrensebene, bzw. der Gruppenprozess.

Bei Auseinandersetzungen kann es hilfreich sein, die verschiedenen Ebenen getrennt voneinander zu bearbeiten. Bemerst du z.B. einen hohen Anteil der Beziehungsebene, so kannst du mit geeigneten Methoden die Wahrscheinlichkeit von Missverständnissen und Konflikten verringern. Befindet sich die Ursache von Problemen eher auf der Ebene des Gruppenverlaufs, kannst du mit mithilfe des Gruppenphasenverkaufsmodells von Tuckman feststellen in welcher Phase sich die Gruppe befindet und entsprechende Maßnahmen zur Unterstützung der Gruppenentwicklung anleiten.

3.2. Das Kommunikationsmodell nach Schulz von Thun

Neben der Sach- und Beziehungsebene kommen in einer Nachricht meist noch zwei weitere Aspekte hinzu, die für die Kommunikation zwischen Menschen bedeutungsvoll sind. Laut dem Modell des Kommunikationspsychologen Friedemann Schulz von Thun lässt sich eine Aussage oder Äußerung auf vier Ebenen entschlüsseln:

- **Sachinformation** = worüber ich informiere (der Inhalt der Nachricht);
 - **Selbstkundgabe** = was ich damit über mich aussage (Absichten, Gefühle usw.);
 - **Beziehungshinweis** = was ich von der anderen Person halte und wie wir zueinander stehen;
 - **Appell** = wozu ich den Gegenüber auffordern oder veranlassen möchte.



Eine Äußerung einer*s Sprechers*in (*Sender*in*) beinhaltet diese vier Ebenen, die der*die Empfänger*in mit seinen „vier dazu passenden Ohren“ entschlüsseln muss. Dabei ist wichtig zu beachten:

1. Sachinformation = worüber ich informiere (der Inhalt der Nachricht).

Hier geht es um Daten, Fakten und Sachverhalte. Der Sender sollte den Sachverhalt klar und verständlich formulieren. Der Empfänger, der das Sachinhaltsohr aufgesperrt hat, hört auf die Daten, Fakten und Sachverhalte und prüft diese in Hinblick auf Richtigkeit, Wichtigkeit und Vollständigkeit für das Gesprächsthema.

2. Selbstkundgabe = was ich damit über mich aussage (Absichten, Gefühle usw.)

In jeder Äußerung ist ganz unwillkürlich eine Selbstaussage enthalten. Der Sprecher zeigt auf, was in ihm vorgeht, wofür er steht und wie er sich selbst sieht. Diese Selbstaussage kann sehr offensichtlich aber auch verborgen und indirekt erfolgen. Jede Nachricht wird so zu "einer kleinen Kostprobe der Persönlichkeit". Mit dem Selbstkundgabe-Schnabel gibt der Sender also bewusst oder auch unbewusst, Informationen über sich weiter. Diese Hinweise muss der Empfänger mit dem Selbstkundgabe-Ohr entschlüsseln: Was sagt mir die Äußerung über den Anderen? Was für ein Typ ist das? Wie ist der Sender gestimmt? etc.

3. Beziehungshinweis = was ich von der anderen Person halte und wie wir zueinander stehen.

Aus jeder Äußerung geht auch hervor, wie der Sender zum Empfänger steht, was er von ihm hält. Der Sprecher sagt also auch immer etwas über seine Beziehung zum anderen aus. Oft offenbart sich dieser Beziehungshinweis in der gewählten Formulierung und im Tonfall und anderen nichtsprachlichen Begleitsignalen wie Mimik oder Gestik. Für die Hinweise über die Beziehung hat der Empfänger oft ein besonders sensibles (über)empfindliches Beziehungs-Ohr. Er hört aus der Nachricht heraus: "Wie fühle ich mich behandelt durch die Art, in der der Andere/die Andere mit mir spricht? Wie redet er/sie eigentlich mit mir? Wie steht der Andere/die Andere zu mir? Was hält er/sie von mir?"

4. Appellseite = wozu ich den Gegenüber auffordern oder veranlassen möchte

Wenn jemand das Wort ergreift und es an jemanden richtet, macht er dies in der Regel nicht "einfach nur so". Der Sprecher will fast immer auch etwas bewirken, Einfluss auf den anderen nehmen und etwas beim Anderen erreichen. Teils offen und teils verdeckt werden auf der Appellseite Wünsche, Appelle (Aufforderungen), Ratschläge, Handlungsanweisungen geäußert. Das Appell-Ohr des Empfängers ist besonders empfangsbereit für die Entschlüsselung der Äußerung in Hinblick auf die Fragen: Was soll ich jetzt machen, denken oder fühlen?

Wenn man nur mit einem Ohr hört



Wenn wir miteinander reden, sind auf beiden Seiten 4 "Ohren" und 4 "Schnäbel" beteiligt. Sender*in wie Empfänger*in sollten im Idealfall auch alle vier Seiten beherrschen. Spricht oder hört man nur mit einem Schnabel oder Ohr kommt es leicht zu Kommunikationsstörungen. Jemand der sachlich Recht hat, kann sich gleichzeitig auf der Beziehungsebene unangemessen verhalten. Ein* Empfänger*in kann die Nachricht durch die "4 Ohren"

unterschiedlich auffassen und sie falschen verstehen. Zu Störungen kommt es, wenn der*die Empfänger*in auf eine andere Seite Bezug nimmt, auf die der*die Sender*in das Gewicht

nicht legen wollte. Schnabel und Ohr passen hier nicht zusammen. Problematisch ist auch, wenn der*die Empfänger*in überwiegend nur mit einem Ohr hört, und damit für die anderen Schnäbel taub ist oder aus einer rein sachlichen Information viel mehr raus hört, als der*die Sender*in beabsichtigt mitzuteilen. Zu Missverständnissen kann es auch kommen, wenn Sender*in und Empfänger*in verschiedene Sprachgewohnheiten haben. Was bei Freunden vielleicht flapsig und witzig rüberkommt, kann von Anderen als Beleidigung und Respektlosigkeit aufgefasst werden.

Einen Schritt zur Seite treten oder: „Was mache ich hier eigentlich“?

Damit Kommunikation nicht aus dem Ruder läuft, ist es wichtig öfter einmal über die Art und Weise wie man etwas sagt oder formuliert nachzudenken.

- Versetze dich in die Position des*der Empfängers*in: Wie kann eine solche Äußerung verstanden werden? Wie würdest du es auffassen, wenn du an seiner*ihrer Stelle wärst. Auf welchen Ebenen wurde kommuniziert, welche Ebene macht Probleme im gegenseitigen Verständnis?
- Also tritt ruhig mal einen Schritt neben dich und frage dich: Was mache ich hier eigentlich?
- Genauso wichtig ist es, sich als Empfänger*in in die Rolle des*der Senders*in zu versetzen. Was meint er*sie mit dem, was er*sie sagt? Bin ich gerade schlecht gelaunt und fasse alles als Beleidigung oder Angriff auf? Auf welchen Ebenen wurde kommuniziert, welche Ebene macht Probleme im gegenseitigen Verständnis?

3.3. Inter- oder Transkulturelle Kommunikation

Das Konzept der Interkulturellen Kommunikation kann dir dabei helfen, bestimmte Probleme innerhalb eines internationalen Teams besser zu verstehen, zu bearbeiten oder sogar ganz zu vermeiden. Dabei möchten wir dich allerdings darauf hinweisen, dass der Begriff der Kultur auch unter Fachleuten noch immer kritisch diskutiert wird und einige davon das Konzept der interkulturellen Kommunikation komplett ablehnen. Vgl. dazu die umfassende Erörterung in <https://kulturshaker.de/kultur/> und in den Kapiteln zu „Kultur“. Im Folgenden verwenden wir deshalb lieber den Begriff transkulturelle Kommunikation.

Hier sind die wichtigsten Kritikpunkte:

1. **„Kulturelle Regeln und Standards“ können innerhalb eines Landes so unterschiedlich sein, dass der Begriff Standards schon nicht mehr zutreffend ist.**
Umgangsweisen ändern sich in Abhängigkeit von sozialem und rechtlichem Status, subkultureller und oder ethnischer Zugehörigkeit, etc. Kulturelle Regeln und Standards“ sind sowohl für Einzelpersonen als auch eine Gesellschaft unterschiedlich verbindlich. Auch die ökonomische Lage und jeweilige persönliche Erfahrung der Menschen prägt die bevorzugten Umgangsformen entscheidend mit.
2. **Die dabei gemachten Angaben werden wie ein Rezept angewendet.**
Die Unsinnigkeit dies tun zu wollen ist leicht nachzuvollziehen, wenn man bedenkt wie schwer es uns fällt für unsere eigene Gesellschaft und Subkultur universell gültige Verhaltensstandards zu beschreiben. Es gibt zwar „Verhaltensregeln“, aber die sehen

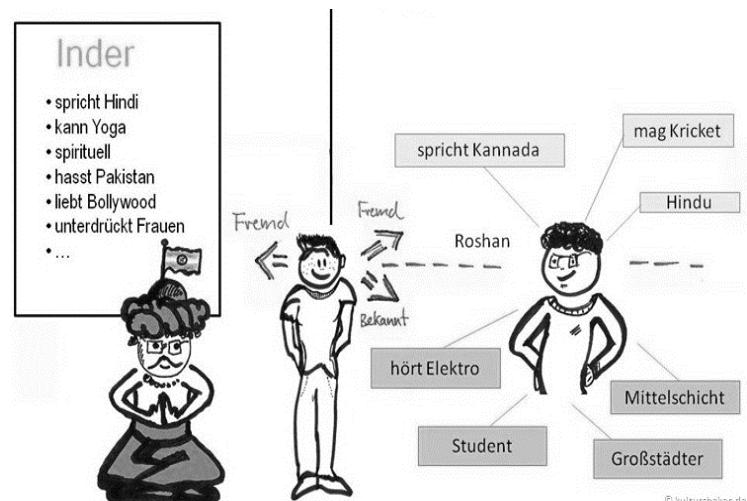
für jede soziale Situation, jede Subkultur, und je nach Status und Alter der Beteiligten unter Umständen ganz anders aus und werden verschieden streng eingehalten.

3. Eine Fokussierung auf Kultur als Unterscheidungsmerkmal übergeht **die Rolle, die individuelle und strukturelle Machtungleichgewichte** in der Kommunikation spielen können. (Unbewusste) Privilegien wirken sich beispielsweise unmittelbar darauf aus, wem mehr zugehört wird, wessen Argumente mehr zählen und wessen Beitrag aufgrund von Vorurteilen vorschnell einsortiert wird:
4. **In der Beschreibung der Handlungsweise eines fremdkulturellen Gegenübers kann es passieren, daß die eigene Position unreflektiert absolut gesetzt wird.**
Die Beschreibung kulturell unterschiedlicher Verhaltensweisen ist meines Erachtens nur erlaubt, wenn ich damit gleichzeitig meine eigene Position benenne und wahrnehme: z.B. „Ich als weißer, männlicher Angehöriger des deutschen Bildungsbürgertums blicke auf das Verhalten von jemanden“ und beschreibe es aufgrund meines Hintergrundes in einer spezifischen Weise. Damit gibt meine jeweilige Zuschreibung auch Aufschluss über meine Sicht der Dinge. Eng damit verknüpft ist die Frage, wer jeweils die Definitionsmacht hat. Wird die eigene Position nicht in Relation zu meinem Gegenüber gesetzt, wird sich dieses Konzept letztlich rassistisch auswirken.

Die Stärke der Ansätze die Kulturen beschreiben wollen, liegt darin, dass ich viel leichter eine Idee von dem bekommen kann, was in anderen Gemeinschaften anders läuft oder verstanden wird. Und als solches können aufgezeigte Beispiele verstanden werden: Als Ideengeber in welche Richtung ich das Unverständnis über bestimmte Situationen auflösen kann. Nicht um Menschen in neue Schubladen ein zu sortieren, sondern um Räume des Verstehens zu öffnen.

3.4 Die kulturelle Brille

Es gibt verschiedene Definitionen für den Begriff Kultur. So versteht man darunter nicht nur eine Verfeinerung des Geistes, wie Bildung, Kunst und Literatur im Sinne von „Hoch-Kultur“. Unter Kultur versteht man im breiteren Sinne ebenso alltägliche Dinge, wie beispielsweise Ernährung, Kleidung, bestimmte Kommunikationsformen, Familienstruktur, Hierarchieorientierung und vieles andere.



Die Kultur einer Gemeinschaft bildet sich in einem langen Entwicklungsprozess und unterliegt einem ständigen Wandel. Vermittelt wird sie von Geburt an unter anderem durch die sog. Sozialisation. Die Eingliederung in eine bestehende Gemeinschaft und damit in die bestimmte Kultur ist mit dem Erlernen von

spezifischen Konzepten, wie Werten, Normen, Verhaltensmustern, aber auch Sprache verbunden.

Durch die Sozialisation werden wir auch kulturell intensiv geprägt. Somit ist es verständlich, dass einige Menschen zunächst davon ausgehen, dass die Regeln der eigenen Kultur überall in der Welt gelten. Diese Auffassung wird als **Ethnozentrismus** bezeichnet. Die Regeln und Normen der eigenen Kultur werden als Maßstab an andere Kulturen angelegt. Da diese Muster in der Regel unbewusst sind, betrachten wir uns fremde Kulturen zunächst unreflektiert durch unsere eigene „kulturelle Brille“, was dazu führt, dass wir vieles nicht verstehen, falsch interpretieren und oft genug auch ablehnen beziehungsweise abwerten. Die eigene Kultur hält man demzufolge für normal und richtig, die fremde für eigenartig und falsch.

Bewusste Auseinandersetzung mit dem Anderen

Transkulturelles Lernen findet keineswegs automatisch statt, sobald Vertreter*innen verschiedener Kulturen aufeinandertreffen. Ganz im Gegenteil: Kontakte mit anderen Kulturen bestätigen oft genug alte Vorurteile, statt das Verständnis für das Andere zu fördern. Oder aber das Harmoniebedürfnis und der Verständigungswille sind so groß, dass Unterschiede gar nicht mehr wahrgenommen werden. Daher braucht es mehr als nur das Zusammensein an sich, damit Menschen aus verschiedensten Winkeln dieser Erde einander kennen und verstehen lernen können.

Nötig ist das ständige bewusste Bemühen, sich dem Unbekannten, Andersartigen, Unverständlichen zu öffnen, Differenzen und manchmal auch Unvereinbares wahrzunehmen und auszuhalten. Dann erst besteht die Chance, Kenntnisse über die Anderen und im Spiegel auch über die eigene Gesellschaft zu erwerben, die eigene gesellschaftliche Geprägtheit erkennen und relativieren zu können, Toleranz und Empathie gegenüber Anderem und Fremdem zu entwickeln und zu lernen, wie Konflikte aufgrund kultureller Differenzen bzw. auch ihrer Zuschreibungen friedlich gelöst werden können. Zu berücksichtigen ist, dass all dies nicht nur auf der Sach- und Erkenntnisbene stattfindet, sondern ganz stark auch die Gefühlsebene mit einbezieht.

Kultur kennt keine eindeutigen Grenzen

Kultur darf nicht mit einem anderen Land oder einer Nationalität gleichgesetzt werden. Kultur wird immer auch von individuellen oder gruppenbezogenen Alltagserfahrungen geprägt, sowie Lebens (un) möglichkeiten, Chancen und Machtverhältnissen, die auch innerhalb von nationalen oder ethnischen Gemeinschaften zu unterschiedlichen Umgangsformen mit bestimmten kulturellen Werten und Normen führen können. Die ständige Konfrontation mit Ausgrenzung und Benachteiligung kann bei den Menschen, gegen die sie sich richten, zu alternativen Wert- und Normvorstellungen führen, welche wiederum die Identität eines einzelnen Menschen prägen.

Die Identität eines Menschen wird aber auch durch viele andere Faktoren beeinflusst, wodurch er Zugriff auf mehrere kulturelle Orientierungen bekommt. So kann es vorkommen, dass Menschen aus unterschiedlichen Teilen der Welt mehr miteinander gemeinsam haben, als mit ihren unmittelbaren Nachbar*innen.

3.5. So kann man transkulturelle Kommunikation verbessern

Die eigene kulturelle Praxis verstehen

Es wird oft gesagt, dass man andere nur dann verstehen kann, wenn man sich selbst versteht – dasselbe gilt für das kulturelle Verständnis. Die meisten Menschen sind sich gar nicht bewusst, wie sehr die eigene Sozialisation das eigene Verhalten und die Weltanschauung beeinflusst. Eine Irritation in der Kommunikation ist ein wertvoller Hinweis auf die eigene Verfasstheit zu den berührten Themen und Verhalten, den eigenen Ansichten dazu und den Glaubensätzen, die wir unbewusst haben.

Kulturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten bewusst wahrnehmen

Mach dir bewusst, dass nur weil jemand anders an bestimmte Dinge herangeht als du, heißt das nicht, dass es gleich falsch ist. Diese andere Art und Weise ist nicht besser oder schlechter, sondern einfach *anders*. Einige Menschen betonen das Kollektiv, während andere wiederum Individualität mehr schätzen; manche Menschen bevorzugen Direktheit, andere Subtilität; und so weiter. Lerne es, die Vielfalt an Handels- und Sichtweisen zu schätzen, denn diese Vielfalt kann dir dabei helfen deinen Horizont zu erweitern. Außerdem sagen die Dinge, die du selbst als fremd und anders wahrnimmst, immer auch etwas über dich und dein Selbstverständnis aus. Der*die Andere wird also zum Spiegel deiner eigenen Lebensweise und Wertvorstellungen.

Körpersprache „lesen“ und non-verbale Signale verstehen

Unter Kommunikation versteht man nicht nur die gesprochene Sprache, manchmal liegt die wirkliche Aussage in dem was nicht gesagt wurde. Aktiv mit den Leuten zu interagieren und zu lernen, wie sie Körpersprache benutzen um den eigentlichen Sinn des Gesagten herüberzubringen kann dir dabei helfen. Es ist außerdem wichtig zu lernen, welche Bedeutung non-verbale Signale, wie zum Beispiel Kopfnicken oder -schütteln, haben.

Der Schlüssel zum Erfolg: Einfachheit

Wenn du mit jemandem sprichst dessen Muttersprache nicht Deutsch oder Englisch ist, dann vermeide es Umgangssprache, Abkürzungen oder abstrakte Redewendungen zu benutzen. Die meisten Fremdsprachenlerner*innen kennen nur die formellen Ausdrücke und kennen umgangssprachliche Ausdrücke oft nicht.

3.6. Kommunikation leichter gemacht – konkretes Verhalten

Verbale Kommunikation ist Bestandteil jeden Tages, und als Teamende*r hast du eine besonders wichtige Position. Menschen für etwas begeistern, in Konflikten beruhigend wirken oder andere von Dingen überzeugen, das sind während des Workcamps deine Aufgaben.

Das folgende Kapitel hält einige Anleitungen und Tipps bereit, wie du die Kommunikation mit der Gruppe gestalten kannst, um sie erfolgreich zu begleiten.

Aktives Zuhören

Das aktive Zuhören ist eine zentrale Gesprächsführungsmethode um von der Empfänger*innenseite aus das Gespräch zu verbessern.

Der US-amerikanische Psychologe und Psychotherapeut Carl Rogers hat massgeblich an der Formulierung und der Einübung aktiven Zuhörens gearbeitet. Aktives Zuhören kann auf zweierlei Art hilfreich sein: Erstens kann es helfen, gegenseitiges Vertrauen aufzubauen und

einen wertschätzenden Umgang zu fördern. Zweitens kann aktives Zuhören bewirken, dass während des Gesprächsverlaufs auftretende Unklarheiten direkt ausgeräumt werden.

Weitere Gründe für die Anwendung von aktivem Zuhören sind:

- Verminderung von Missverständnissen
- Verbesserung zwischenmenschlicher Beziehungen
- Förderung der Empathie
- Verbesserung von Problemlösungen
- Einfachere Verhaltensanpassungen
- Lernen durch Feedback

Letzen Endes ermöglicht aktives Zuhören dem gegenüber, mehr über sich selbst zu erfahren, indem ihm*ihr zurückspiegelt wird, *was* bei dem*der Empfänger*in angekommen ist und *wie* es bei ihm*ihr angekommen ist.

Wesentliche Elemente im aktiven Zuhören

Nach Rogers sind folgende drei Aspekte für *aktives Zuhören* grundlegend:

1. Offene, empathische Grundhaltung
2. Authentisches, kongruentes (übereinstimmendes) Auftreten
3. Akzeptanz und positive Beachtung der anderen Person.

Zusätzlich kann folgendes Verhalten das Verstehen des Sprechers unterstützen:

- Sich auf das Gegenüber einlassen, konzentrieren und dies durch die eigene Körperhaltung ausdrücken
- Mit der eigenen Meinung zurückhaltend umgehen
- Nachfragen bei Unklarheiten
- Zuhören und verstehen heißt nicht immer auch einverstanden sein.
- Pausen aushalten: sie können ein Zeichen für Unklarheiten, Angst oder Ratlosigkeit sein.
- Auf die eigenen Gefühle achten
- Die Gefühle des Partners erkennen und ansprechen
 - Bestätigende kurze Äußerungen (hmm, ja, ich verstehe etc.)
- Geduld haben und den Sprecher nicht unterbrechen, ausreden lassen
- Blickkontakt halten
- Sich durch Vorwürfe und Kritik nicht aus der Ruhe bringen lassen
- Empathie ausüben und sich innerlich in die Situation des Sprechers versetzen.

Techniken im aktiven Zuhören

Nonverbale Techniken und Methoden:

- Nicken
- Augenkontakt
- Hinwendung des Oberkörpers und des Kopfes
- Mimik
- Gestik

Verbale Techniken und Methoden

- **Paraphrasieren**, d.h. die Aussage wird mit eigenen Worten wiederholt.
- **Verbalisieren**, d.h. die Gefühle des Gegenübers werden gespiegelt z.B. "Sie hat das geärgert."

- **Nachfragen**, z.B. "Nachdem Sie dies gesagt hatten, reagierte Anton nicht?"
- **Zusammenfassen**, d.h. das Gehörte mit wenigen Worten (kurz) zusammenfassen.
- **Unklares Klären**, z.B. "Sie haben gesagt ‚sofort‘ - war das am gleichen Tag?"
- **Weiterführen**, z.B. "Und dann?"
- **Abwägen**, z.B. "War die Belästigung schlimmer als das Weglaufen?"
- **Bestätigungsläute** („ah“, „mhm“, „ach so“, ...)

Fazit

Aktives Zuhören ist ein Basic für jede Gesprächssituation. Es hilft, Vertrauen aufzubauen, Missverständnisse zu vermeiden und durch non-direktives Feedback zu lernen. Dem Gegenüber eröffnen sich durch aktives Zuhören Möglichkeiten mehr über sich selbst zu erfahren, bis hin zu einfachen Verhaltenskorrekturen. **Es ist sinnvoll und in der Regel auch wohltuend aktives Zuhören zu üben.**

Feed-Back-Regeln

Feedback bedeutet Rückmeldung („Zurückfüttern“). Feedback meint, eine taktvolle Mitteilung darüber, welche Gefühle das Verhalten eines Gruppenmitgliedes, einer*s Gesprächspartners*in, Partners*In usw. auslöst. Wenn solche Rückmeldungen in rechter Weise vor sich gehen, können die Beteiligten zunehmend ein besseres Verständnis füreinander gewinnen, kann jede*r seine*ihrer Selbstwahrnehmung trainieren und Aspekte für Veränderungen in seinem*ihrem Verhalten bekommen. Deshalb sollte es deutlich wahrnehmbar und strukturiert gegeben werden. Die Wirksamkeit einer Rückmeldung wird weitgehend vom Vertrauen zwischen den beteiligten Personen bestimmt.

Die Feedback-Information kann auf verschiedene Weise gegeben werden:

- bewusst (durch Gestik und Mimik) oder unbewusst (einschlafen)
- verbal („Nein!“) oder nonverbal (Zimmer verlassen)
- formal (über Fragebogen) oder nicht formal (Beifall klatschen)

Hier ist ein bewusstes, direkt ausgesprochenes und nicht formales Feedback gemeint:

- Gib Feedback, wenn der*die andere es auch hören möchte und kann!
- Feedback soll so ausführlich und konkret wie möglich sein!
- Teile deine Wahrnehmungen als Wahrnehmungen, deine Vermutungen als Vermutungen und deine Gefühle als Gefühle mit!
- Spreche von Dir in der Ich-Form und nicht allgemein von „man“.
- Feedback soll den*die andere*n nicht analysieren!
- Feedback soll auch gerade positive Gefühle und Wahrnehmungen umfassen!
- Feedback soll sich auf begrenztes konkretes Verhalten konzentrieren!
- Feedback soll möglichst unmittelbar erfolgen!
- Nimm die Reaktion des*der anderen wahr!
- Die Aufnahme von Feedback ist am günstigsten, wenn der*die Partner*in es sich wünscht!

Für denjenigen*diejenige, der*die Feedback erhält:

- Du solltest Feedback nur annehmen, wenn Du dazu in der Lage bist!
- Zuhören, nachfragen und klären.
- Nicht gleich verteidigen, argumentieren und kontern

- Es geht beim Feedback nicht darum, wer Recht hat, sondern nur um die Mitteilung von persönlichen Reaktionen auf Verhalten
- Du entscheidest selbst, ob und was Du ändern willst in Deinem Verhalten.

Eigenes Gesprächsverhalten

- **Versuche, in der Einheit das zu geben und zu empfangen, was Du selbst geben und empfangen möchtest.** Diese Richtlinie schließt alle folgenden, die nur zu größerer Verdeutlichung gegeben werden, ein.
- **Sei Dein eigener Chair*man** und bestimme, wann Du reden oder schweigen willst und was Du sagst.
- **Es darf nie mehr als eine*r auf einmal reden.** Wenn mehrere Personen auf einmal reden wollen, muss eine Lösung für diese Situation gefunden werden.
- **Unterbrich das Gespräch, wenn Du nicht wirklich teilnehmen kannst,** z.B. wenn Du gelangweilt, ärgerlich oder aus einem anderen Grund unkonzentriert bist. Ein „Abwesender“ verliert nicht nur die Möglichkeit der Selbsterfüllung in der Gruppe, sondern bedeutet auch einen Verlust für die ganze Gruppe. Wenn eine solche Störung behoben ist, wird das unterbrochene Gespräch entweder wieder aufgenommen werden oder einem momentan wichtigeren Thema Platz machen.
- **Sendet Ich-Botschaften!** Sprich nicht per „man“ oder „wir“ sondern per „ich“. Ich kann nie wirklich für einen anderen sprechen. Das „man“ oder „wir“ in der persönlichen Rede ist fast immer ein Sich-Verstecken vor der individuellen Verantwortung.
- **Es ist beinahe immer besser, eine persönliche Aussage zu machen, als eine Frage an andere zu stellen.** Meine Äußerung ist ein persönliches Bekenntnis, das andere Teilnehmer zu eigenen Aussagen anregt; viele Fragen sind unecht; sie stellen indirekte Ansprüche an den anderen und vermeiden eine persönliche Aussage.
 1. **Beobachte Signale aus deiner Körpersphäre und beachte Signale dieser Art bei den anderen Teilnehmenden.** Diese Regel ist ein Gegengewicht gegen die kulturell bedingte Vernachlässigung unserer Körper- und Gefühlswahrnehmung.

Sieben Gesprächsregeln

1. Beschreibend anstatt bewertend

Vorwürfe, Bewerten nach Gut und Böse, moralische Urteile über andere bringen den*die Gesprächspartner*in dazu, dass er*sie sich in Acht nimmt oder den vermuteten Angriff abwehrt. Hinter einer bewertenden Ausdrucksweise steht unausgesprochen die Aufforderung, dass der*die andere sein*ihr Verhalten ändern soll. Dagegen lässt das einfache Mitteilen von Gefühlen, Ereignissen und Wahrnehmungen dem anderen die Möglichkeit, selbst Stellung zu beziehen.

2. Sachorientiert anstatt kontrollierend

Häufig passiert es, daß wir bei Meinungsverschiedenheiten bewusst oder unbewusst versuchen jemanden zu beeinflussen. Allen Versuchen, eine*n andere*n zu beeinflussen, liegt aber die Annahme zugrunde, dass diese*r in irgendeiner Weise eine falsche Einstellung hat oder sich falsch verhält. Unausgesprochen steht hinter einer beeinflussenden Ausdrucksweise die Annahme, dass der*die Zuhörer*in falsch informiert, unreif oder nicht in der Lage ist,

seine*ihre eigenen Entscheidungen zu treffen. Eine problemorientierte Ausdrucksweise gibt dagegen zu erkennen, dass man selbst noch keine bestimmte Lösung von Problemen oder festgelegte Meinung hat, die man dem*der anderen aufzwingen möchte. Es wird das Bedürfnis nach Zusammenarbeit und gemeinsamer Problemlösung im Gespräch herausgestellt.

3. Spontan anstatt strategisch

Niemand ist gern das Opfer von verborgenen Zielsetzungen. Gruppenmitglieder, die bewusst bestimmte Informationen zurückhalten oder ihre wahren Absichten nicht offen aussprechen, erzeugen Ärger und eine Gesprächshaltung, in der einer den anderen heimlich zu beeinflussen sucht. Hat man dagegen den Eindruck, dass der*die Sprecher*in das, was er*sie sagt, auch wirklich meint, sind die anderen ebenfalls mehr zur Offenheit bereit.

4. Einfühlend anstatt neutral

Der*die Gesprächspartner*in möchte als Person ernst genommen werden, als Individuum mit eigenen Bedürfnissen und Zielen und als Partner*in mit Beachtung und Zuneigung. Eine distanzierte Ausdrucksweise mit geringem emotionalem Gehalt erzeugt Desinteresse und Abwehr. Wenn der*die Sprecher*in dagegen mitteilt, dass er*sie sich den Problemen des*der Zuhörers*in identifiziert, dass er*sie seine*ihrer Gefühle teilt oder akzeptiert, ist der*die Zuhörer*in auch bereit den*die Sprecher*in zu akzeptieren.

5. Gleichberechtigt anstatt überlegen

Wenn jemand einem*einer anderen zu verstehen gibt, dass er*sie sich überlegen fühlt hinsichtlich Position, Einfluss, Reichtum, intellektueller Fähigkeiten, Körperstärke oder in irgendeiner anderen Weise, dann erzeugt er*sie Abwehr. Der*die Betroffene reagiert dann so, dass er*sie die Mitteilung „überhört“ sie verdrängt, mit dem*der Sprecher*in unbewusst in Wettbewerb tritt oder eifersüchtig wird. Wenn man zu erkennen gibt, dass man sich einem*einer anderen überlegen fühlt, drückt man damit aus, dass man an einer gemeinsamen Arbeit oder einem engagierten Gespräch eigentlich gar nicht interessiert ist. Gleichberechtigung drückt man dagegen aus, indem man zu erkennen gibt, dass man Unterschieden in Begabung, Fähigkeit oder im Status des*der anderen keine große Bedeutung beimisst.

8. Improvisierend anstatt formal

Diejenigen, die bereits alle Antworten kennen, die keine zusätzlichen Informationen brauchen, in ihren Ansichten dogmatisch sind, sich an festen Regeln oder Tagesordnungen orientieren, haben wenig Toleranz für diejenigen, die nicht mit ihnen übereinstimmen. Zeigt man dagegen, dass man bereit ist, ausgetretene Pfade zu verlassen, Informationen oder Hilfe von anderen zu akzeptieren, steigt auch die Bereitschaft der anderen zur Zusammenarbeit.

9. Lösungsorientiert anstatt problemorientiert

Das ausschließliche Reden über die verschiedenen Aspekte eines Problems kann schnell den Blick auf mögliche Lösungen verstellen. Manchmal ist eine Lösung gar innerhalb des Problems zu finden. Es empfiehlt sich, die Suche nach Lösungen als gemeinsame Aufgabe zu sehen.

Hilfestellungen zur Diskussionsleitung

Hier erhältst du einige Tipps, die du bei der Moderation von Diskussionen verwenden kannst. Worauf kommt es bei Moderationen von Diskussionen an, was sollte beachtet werden, wie kann eine Vorbereitung aussehen und welche Schritte sollten aufeinander folgen.

Bereite Dich gut vor!

Was sind meine Ziele? Wie kann ich sie formulieren? Wie sehen meine Erwartungen an die TN aus? Was soll Inhalt der Diskussion sein? Welche Methode möchte ich benutzen und warum? Erwarte ich ein konkretes Ergebnis?

Persönliche Vorbereitung: Materialien zur Visualisierung besorgen, Erwartungen der TN an die Moderation überlegen. Ist es sinnvoll mit einer/einem Partner*in zu moderieren? Wie reagiere ich, wenn ich nicht ernst genommen werde? Wie soll das Setting aussehen? Welche Sitzordnung ist die günstigste? Steht alles so, wie ich es brauche? Dieses ist wichtig für einen gelungenen unverzögerten Anfang!

Beginne positiv!

Positive Worte zur Begrüßung und Einleitung, nicht gleich mit negativen Kriterien starten. Klar und deutlich den Plan und Ablauf erläutern. Auf die Körpersprache der TN achten.

Lege das Ziel fest!

Den Zeitplan deutlich machen. Dieses sollte gemeinsam mit der Gruppe geschehen: Was wollen wir erreichen? Soll ein konkretes Ergebnis (in Form eines Plakats oder einer Abstimmung) erreicht werden? Wichtig: Es sollte realistisch, überprüfbar und positiv sein.

Visualisiere für alle sichtbar mit!

Was gehört und gleichzeitig gelesen wird bleibt länger hängen.

Erläutere die Vorgehensweise!

Immer wieder den aktuellen Stand verdeutlichen, nachfragen, ob alle der Diskussion folgen können. Jeden neuen Schritt einleiten und erklären. Geeignete Methoden für den Einstieg sind Brainstorming und Brainwriting (siehe Methoden-Teil dieses Kapitels).

Sei neutral!

Die Meinung der*des Moderatoren*in zählt nicht. Bei persönlichen Angriffen nicht rechtfertigen, sondern nachfragen und die Situation mit der Gruppe klären. Im Ernstfall lieber die Moderation abgeben. Der*die Moderator*in sollte eine Methodendiskussion nicht aufkommen lassen, dieses gehört in die Auswertung. Zu seiner*ihrer Aufgabe gehört es, die Gruppe immer wieder zu Thema zurückzubringen, Anregungen und Denkanstöße zu geben, Fremdworte klären / definieren lassen, ruhige TN ansprechen und fördern.

Führen durch Fragen!

Einfache zielgerichtete Fragen, Fragen sollten mit W beginnen (W-Fragen: Wer, Was, Wo, Wann, Wie). Unspezifisches (man sollte mal) und Verallgemeinerungen (alle denken doch so) und Gedankenlesen (ich glaube, ihr wollt jetzt mal eine Pause machen) vermeiden.

Bleibe beim Thema!

Roten Faden beibehalten, Prioritäten herausarbeiten, Visualisieren zur besseren Transparenz, Vielredner*innen möglichst stoppen, z.B. durch wenig Augenkontakt, Körpersprache zurückhalten, d.h. nicht nicken usw.; kurze Pause machen, Frage an Gruppe zurückgeben, evtl. vorher eine kurze Zusammenfassung.

Achte auf konkrete Vereinbarungen!

Diese überprüfen und (wieder) einfordern.

Schließe positiv ab!

Gesagtes zusammenfassen, alle müssen noch einmal zu Wort kommen können, evtl. Abstimmung oder ähnliches, Reflexion / Auswertung (vgl. Kapitel Auswertung).

Praktische Diskussionsmethoden

Bei den Diskussionen auf Seminaren und in Workcamps werdet Ihr immer wieder vor dem Problem stehen, eine Diskussion mit einer großen Gruppe umsetzen zu müssen. Überlegt Euch deshalb schon vorab, welchen Rahmen die Diskussionen (egal, ob sie rein inhaltlich sind, die Gruppe und/oder einzelne Teilnehmenden betreffen) stattfinden soll, welche Methode Ihr für das von Euch gesteckte Ziel für geeignet haltet etc.. Die hier vorgestellten Methoden sind teilweise für große Gruppen geeignet. Wichtig ist klar zu haben, daß einzelne TN evtl. aufgrund ihrer mangelnden Sprachkenntnisse sich nicht gleich gut ausdrücken können. Bitte überlegen, womit das ausgeglichen werden kann.

Brainstorming

Ziel:	dient zur Diskussionsvorbereitung, dem Einstieg in ein Thema, der Vorbereitung einer Entscheidung...
Gruppe:	Beliebig
Dauer:	ca. 10 Minuten
Materialien:	Visualisierungsinstrumente: Papier, Eddings, Tafel usw.
DURCHFÜHRUNG	Die Gesprächsleitung benennt das Thema und die wenigen klaren Regeln. Die Ideen werden auf Kärtchen geschrieben und an einer Wand gesammelt. Ist die Sammlung beendet, kann eine Ordnung der Ideen erfolgen, indem ähnliches zu Themenblöcken zusammen gehängt werden (clustern). Wichtig ist dabei, dass alle Ideen gesagt werden dürfen, auch wenn sie noch so absurd erscheinen. Die Stichpunkte dürfen beim Sammeln nicht kommentiert werden.
Brain-Storming-Regeln:	In der Phase der Ideenfindung ist Kritik grundsätzlich verboten. Pro Idee nur eine Moderationskarte beschreiben. Jede Idee ist erlaubt, je ausgefallener, desto besser. Jeder soll so viele Ideen wie Regeln der Methode und Phantasie erlauben entwickeln. Jeder darf die Ideen der Anderen aufgreifen und weiterentwickeln. Jede Idee ist Leistung des Teams / der Gruppe und somit keine Einzelleistung.
Hinweis	Die gleiche Methode kann auch in schriftlicher Form ebenfalls als Vorbereitung zu Diskussionen dienen.

Schreibgespräch

Ziel:	Diskussionsmethode
Gruppe:	Für Gruppen bis 15 TN
Dauer:	1 Stunde

Materialien:	Sehr großes Plakat oder mehrere Flipcharts auf einen Tisch, Eddings oder Kugelschreiber für alle
Anmerkung:	für vielerlei , auch emotional besetzte Themen einsetzbar.
DURCHFÜHRUNG	Ein großes Plakat oder mehrere Flipcharts werden auf einen Tisch ausgelegt. Es werden Thesen oder Fragen aufgeschrieben. Die TN schreiben nun gut leserlich ihre Meinung zu den Fragen und Thesen auf, oder reagieren auf die Aufschriebe anderer TN. Die Moderation fasst am Ende die getroffenen Aussagen zusammen.
Wichtig	Diese Methode muss gut angeleitet werden, Ziel und Zeitrahmen müssen deutlich gesetzt werden. Sich vorher Gedanken machen, wie ihr mit den Ergebnissen des Schreibgesprächs verfahren werdet.

Walk the Line

Ziel:	Auseinandersetzung mit einem Thema, zur Selbstklärung, die Beschreibung ist in Kapitel Auswerten
Gruppe:	im Raum an einer Linie orientieren
Dauer:	5 Min. Vorbereitung, 2 Min. Erklärung, ca. 5 Min. pro Frage

Fishbowl

Ziel:	Diskussionsmethode
Gruppe:	sehr geeignet für Großgruppen mit ca. 40-50 TN
Dauer:	hängt vom Thema ab, bei Vorbereitung in Kleingruppen entsprechend mehr
Materialien:	Stuhlkreise (Innen- und Außenkreis)
Anmerkung:	für vielerlei Themen einsetzbar, evtl. Diskussionszeit kurz halten
DURCHFÜHRUNG	<p>Beim Fishbowl werden ein innerer und ein äußerer Stuhlkreis aufgebaut. Im inneren Kreis stehen 3 bis 5 Stühle und im äußeren so viele wie TN-Anzahl minus 3.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nur die TN im Innenkreis dürfen diskutieren, die TN im Außenkreis hören zu. 2. Wenn sich ein TN aus dem Außenkreis an der Diskussion beteiligen will, dann muss er/sie sich entweder auf einen freien Stuhl im Innenkreis setzen oder "schlägt" eine Person ab. Diese muss dann den Kreis verlassen und er/sie darf den Platz einnehmen. 3. Ebenso kann jedeR TN im Innenkreis jederzeit den Platz im Innenkreis verlassen, wenn sie/er in der Diskussion pausieren möchte.
Variante	Ein Thema wird anhand von 3 oder 4 Thesen diskutiert. Dafür bilden sich Kleingruppen, die die jeweilige These argumentativ vorbereiten, um sie anschließend im Fishbowl zu diskutieren. Jede Kleingruppe muss nun dafür

	sorgen, dass sich mindestens eine Person ihrer Gruppe im Innenkreis befindet, diese Position kann beliebig unter den TN einer Kleingruppe ausgetauscht/abgelöst werden. Bevor die Diskussion beginnt, empfiehlt es sich, dass die Kleingruppen ihre jeweilige These nochmals darstellen.
Wichtig	Diese Methode muss gut angeleitet werden, es muss deutlich dargestellt werden, dass sich die TN abwechseln sollen. Zu Beginn treten oft Sprechhemmungen auf, so dass evtl. darauf hingewiesen werden sollte, dass die TN im Innenkreis laut und deutlich diskutieren müssen, damit sie verstanden werden.

Der Kongress

Ziel:	Diskussionsmethode
Gruppe:	Vorbereitung in Kleingruppen, Rollenspiel im Plenum
Dauer:	insgesamt ca. 1,5 Stunden
Materialien:	Tischdekoration, Namensschilder, schriftliche Beschreibung der Rollen, Papier, Stifte
Anmerkung:	Basisinformation zum jeweiligen Thema sollte vorhanden sein
Vorbereitung	<p>Tische werden so hergerichtet, dass mind. 8 Personen + Diskussionsleiter*in dort sitzen können.</p> <p>(Kongresssituation: Blumen auf den Tisch, Gläser und Getränke, Tischdecke, Namensschilder entsprechend der Rollen</p> <p>Die Gruppe teilt sich in vier Untergruppen, die jeweils eine Beschreibung ihrer Haltung zum Thema und eventuell Argumentationsvorschläge erhalten. In den Kleingruppen sollen sie aber weitere ausarbeiten. Aus der Kleingruppe heraus werden 2 Personen gewählt, die auf dem Podium Platz nehmen und die erarbeitete Argumentation der Gruppe vertreten. Die anderen TN sind Zuschauer*innen, die sich durch Kommentare, Zustimmungsrufe und evtl. einer späteren Zuschauer*innen-Diskussion beteiligen können. (Falls die Emotionen überhandnehmen: Dieses ist ein ROLLENSPIEL!!)</p> <p>Die jeweils 2 gewählten Vertreter*innen nehmen auf dem Podium Platz. Die Moderator*in spricht einführende Worte und anschließend stellen die Vertreterinnen ihre Position dar (Rede kann in der Kleingruppe vorbereitet werden). Die einzelnen Punkte werden hintereinander vorgetragen, die Redner*innen dürfen nicht gestört werden, lediglich Verständnisfragen dürfen gestellt werden. Die Podiumsdiskussion wird erst nach den einzelnen Vorträgen eröffnet.</p>
DURCHFÜHRUNG	<p>Mit dieser Methode können unterschiedliche Themen genauer betrachtet und diskutiert werden.</p> <p>Zu Beginn muss eine Ausgangsposition beschrieben werden, damit sich die TN besser in die Rolle einfühlen können.</p>
Variante	Anstatt einen Kongress kann auch eine Gerichtsverhandlung simuliert werden.

Wichtig	Diese Diskussion muss nicht mit einer einheitlichen Meinung enden. Ziel ist die unterschiedlichen Sichtweisen zu einem Thema aufzuzeigen.
----------------	---

Wandzeitung

Ziel:	Ergebnisse, Meinungen festhalten / für Plenumsdiskussionen / für Kleingruppenarbeit / Arbeitsplanung
Gruppe:	ab 5 Personen
Dauer:	mind. 10 min
Materialien:	großes Papier, dicke Filzer
Anmerkung:	Die Wandzeitung ist ein gutes Mittel um während des Seminars bzw. der Arbeitseinheit die einzelnen Schritte und die Ergebnisse in knapper Form vor sich zu haben. Somit wird das wesentliche zusammengefasst und bei Bedarf kann es eingepackt und mitgenommen werden.
DURCHFÜHRUNG	<p>Kleingruppenarbeit: Jede Kleingruppe diskutiert gleiche oder unterschiedliche Standpunkte zu einem Thema. Dieses wird auf der Wandzeitung festgehalten, anschließend stellen die einzelnen Gruppen anhand der Wandzeitung ihre Ergebnisse dar.</p> <p>Arbeitsplanung: Dabei kann festgehalten werden, welche Arbeitsschritte gemacht werden müssen und wer sie übernimmt bzw. dafür verantwortlich ist.</p> <p>Plenumsdiskussion: Einzelne Ergebnisse können für alle sichtbar festgehalten werden, eignet sich auch gut für Brainstorming.</p>

4. Konflikte und Konfliktlösungsmöglichkeiten



Konflikte gehören zu jedem Gruppenalltag. Sie wahrzunehmen, auszutragen und zu bearbeiten ist allerdings nicht immer leicht und oftmals ist mensch ja auch nicht ganz unvoreingenommen... Gerade an Dich als Leitung werden allerdings dabei häufig aus der Gruppe Erwartungen an Dich gestellt, Dich einzuschalten und zu vermitteln.

Ein paar Anregungen und Überlegungen können Dir vielleicht bei dem Umgang mit Konflikten helfen. Auch die vorgestellten Gruppenverlaufsmodelle können erste Anhaltspunkte bei der Bewältigung von Konflikten geben.

Und positiv und ehrlich ausgetragene Konflikte können in jeder Gruppe viel bewirken – in jedem Fall ist eine Auseinandersetzung mit ihnen besser als ein ‚unter den Tisch kehren‘. Die Einstellung zu Konflikten ist veränderbar:

Vermeidende Haltung	Konstruktive Haltung
<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflikte sind vermeidbar 2. Konflikte sind destruktiv 3. Konflikte sind hemmend 4. Konflikte werden verursacht durch Störenfriede, Aufwiegler, schwierige Personen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflikte miteinander zu haben ist normal 2. Menschen haben sehr unterschiedliche Bedürfnisse und Strategien um diese zu erfüllen. Das erzeugt Konflikte. 3. Konflikte sind produktiv nutzbar und tragen zur Weiterentwicklung eines Menschen und einer Gruppe bei. 4. Konflikte sind durch persönliche und strukturelle Faktoren bedingt

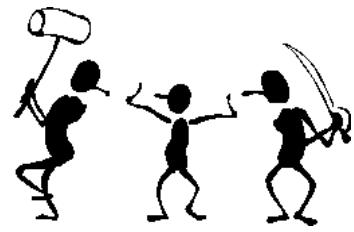
Um einen Konflikt lösen zu können, lohnt es sich in den allermeisten Fällen die Ursachen des Konflikts wenigstens ansatzweise verstehen. Es gibt aber auch Konzepte, wie die lösungsorientierte Therapie, die nach Lösungen sucht, ohne den Konflikt und die Konfliktursachen im Detail zu erkennen. Wichtig ist in beiden Fällen, daß die Beteiligten in einem Lösungsverfahren auch emotional angesprochen werden und die persönliche Verbindung mit dem Thema einbezogen wird. Wenn Gründe für negative Gefühle gar nicht zur Sprache kommen und die Beteiligten keinerlei Verständnis erfahren, werden sie auch Schwierigkeiten haben nach einem Konflikt und dessen Lösung tatsächlich einen Schlussstrich zu ziehen.

4.1 Erscheinungsformen von Konflikten in Gruppen, erste Anzeichen

Bevor ein Konflikt offen "ausbricht", gibt es eine ganze Reihe an Anzeichen, dass "etwas nicht stimmt". Je früher ein Konflikt erkannt wird, umso größer ist die Chance, dass die Positionen noch nicht "festgefahren" sind und deshalb leichter konstruktiv gelöst werden können. Je mehr ein Konflikt unterdrückt wird und je länger er ignoriert wurde, umso mehr lädt er sich mit Feindseligkeit auf und wird von Gefühlen beeinflusst. Da unausgesprochene Konflikte somit an Intensität gewinnen, ist es wichtig, Konflikte bereits während ihrer Entstehung zu erkennen, um auf sie einzugehen bzw. sie zu beseitigen. Ein Konflikt in einer Gruppe lässt sich an bestimmten Symptomen festmachen, die aus beobachtbaren Verhaltensweisen der Gruppenmitglieder erschlossen werden können. Als solche Anzeichen gelten:

- Mitglieder sind ungeduldig miteinander, lassen sich nicht aussprechen
- Ideen werden angegriffen oder abgewertet
- Teilnehmende werden bewusst oder unbewusst diskriminiert
- Mitglieder können sich nicht über Vorschläge einigen, die Meisten weigern sich nachzugeben
- Argumente werden mit großer Heftigkeit vorgetragen

- Mitglieder greifen sich gegenseitig auf subtile Weise persönlich an
- Mitglieder sprechen abfällig über die Gruppe und ihre Fähigkeiten
- Mitglieder klagen sich gegenseitig an, dass sie jeweils das Problem nicht verstehen
- Mitglieder verdrehen inhaltlich die Beiträge von anderen
- Mitglieder meinen, sie stünden ständig unter Zeitdruck
- Es bilden sich Cliques, die sich in Opposition zueinander fühlen
- Ein einzelner TN nörgelt bzw. stört ständig
- Lähmende Langeweile, die TN wissen nichts mit sich anzufangen
- Alles bleibt in der Luft hängen, nichts wird wirklich geklärt
- Nur wenige sprechen, sie sprechen nicht von sich, sondern sprechen ohne Mandat für andere, oder sie interpretieren andere
- Einer oder Einige sind aggressiv
- Unpünktlichkeit, ein Kommen und Gehen während der Einheiten



4.2 Stufenmodell einer Konfliktodynamik

Konflikte tauchen nicht aus dem Nichts aus, sondern entwickeln sich schon, bevor sie den Beteiligten bewusst werden. In der Mediation³ wird beschrieben, wie sich Konflikte in verschiedenen Stufen entwickeln können. Ein wichtiges Modell dazu hat F. Glas beschrieben. An bestimmten Verhaltensweisen und Haltungen lässt sich in der Regel erkennen, wie tief die Beteiligten im Konflikt verstrickt sind und welche Eigendynamik ein Konflikt bereits angenommen hat. Die Entwicklung eines Konfliktes lassen sich grob unterscheiden in drei Phasen:

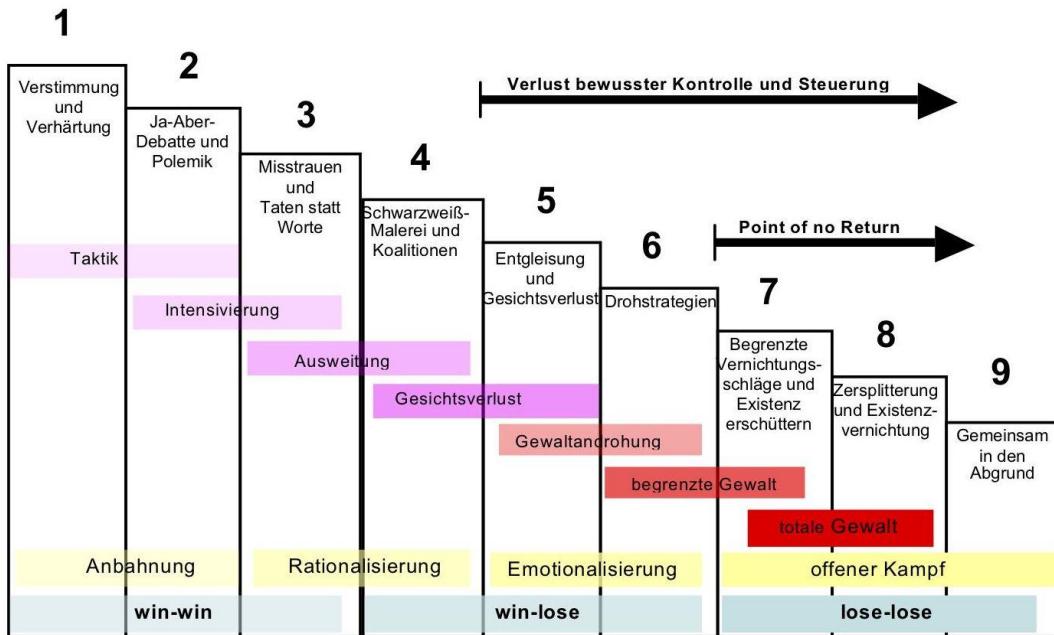
Win – win: Es geht noch um das Wohlergehen aller Beteiligten, alle gegnerischen Parteien können potentiell gewinnen. Mögliche Wege zur Lösung werden wahrgenommen.

Win - lose: Die Idee, daß nur noch eine Partei den Konflikt gewinnen kann, wird stärker. Alle Bemühungen konzentrieren sich nun auf den Sieg. Wege zur Lösung werden nicht mehr wahrgenommen, oder nur noch zum eigenen Vorteil gesehen.

Lose - lose: Keine Partei kann mehr gewinnen, es geht darum dem Gegner mehr Schaden zu zuzufügen als man selbst erleidet

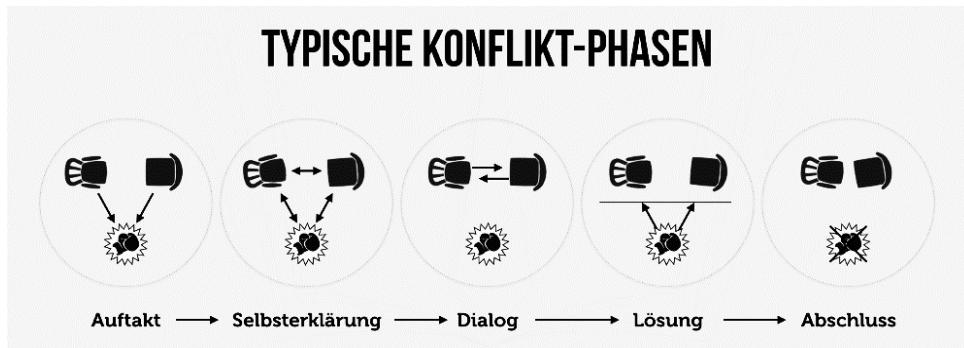
³ Mediation als Verfahren zum Umgang mit Konflikten gibt es in vielen Gesellschaften. Im Rahmen von Lebensberatung und für Scheidungssituationen wurden in Europa und den USA ein Bündel von hilfreichen Verfahren entwickelt, um mit streitenden Parteien einen gemeinsamen Weg für Lösungen oder einen besseren Umgang im Konflikt zu suchen.

Eskalationsstufen nach Prof. F. Glasl



4.3. Mit Mediationsgesprächen zur Konfliktlösung

Sind Konflikte emotional aufgeheizt, laufen viele Gespräche zwischen den Streitpartner*innen nur noch destruktiv, so dass eine Eskalation unaufhaltsam scheint. Das Mediationsverfahren in seinen fünf Phasen ist dann hilfreich.



Der*die Konfliktvermittler*in wird zu einer Brücke für die Kommunikation zwischen den Streitenden.

1. Phase: Einleitung

Die*die Konfliktvermittler*in sollten von Anfang an versuchen eine gute Atmosphäre zu schaffen, in der sich die Streitparteien wohlfühlen können. Wenn sie sich entspannt und angstfrei anvertrauen können, werden sie eher kooperativ sein. Hilfreich ist dabei ein geschützter Raum, in dem diese Gespräche vertraulich und ohne Zeitdruck geführt werden können. Wenn möglich, sollten hier keine Störungen stattfinden.

Die Streitparteien werden begrüßt und folgende Regeln erstellt, die natürlich auch erweitert oder verändert werden können:

- keine Gewalt (auch nicht verbal durch Beleidigungen)
- Vertraulichkeit (alles was besprochen wird, bleibt im Raum)
- zuhören und ausreden lassen
- die Verantwortung für eine Lösung übernehmen die Streitparteien

Die Konfliktvermittler*innen informieren in dieser Einleitungsphase über:

- den Mediationsablauf
- die Regeln
- den bisherigen Stand der Dinge
- den Mediationsprozess und die Verfahrensweise
- ihre eigene Rolle als Konfliktvermittler*in
- Organisatorisches (Zeitplan; Reihenfolge der Themen)



2. Phase: Sichtweise der einzelnen Streitparteien

Die Konfliktvermittler*innen wenden sich den Streitenden zu und zwar so, dass diese den neutralen und akzeptierten Personen ihre Geschichte zusammenhängend schildern können, ohne emotional unterbrochen zu werden. Schon bei dieser ersten Schilderung können Konfliktvermittler*innen ausfallende Äußerungen durch ein geschicktes Umformulieren ins Positive wenden. ZB. In dem aus Anklagen, die dahinter liegenden Bedürfnisse benannt werden. Umformulieren, Unterbrechungen und eskalierende Äußerungen können abgestellt werden, da die Streitparteien zuhören müssen und nicht direkt in das Gespräch einbezogen werden. Die erzählende Streitpartei kann sich emotional entlasten und die zuhörende Streitpartei kann Neues erfahren.

Die Konfliktvermittler*innen lassen sich die Sichtweise der einzelnen Streitparteien erzählen indem sie:

- Fakten, Standpunkte und Gefühle ohne Unterbrechung erklären lassen,
- nachfragen wie beim aktiven Zuhören, eventuell umformulieren
- alles zusammenfassen
- Verständnisfragen von den Differenzen festhalten

3. Phase: Konfliktvermittlung/ Vertiefung

Die Konfliktvermittler*innen könnten jetzt die ersten nicht verletzenden Direktkontakte ermöglichen durch klare Rückfragen. Auch sollte jetzt von den Konfliktvermittler*innen nach Gefühlen und Bedürfnissen gefragt werden, um das Interesse hinter den Positionen zu erhellen. Da in der vorhergehenden Phase die Hintergründe eines Streites erhellt wurden, können die Streitparteien vielleicht mehr Verständnis für die andere Seite aufbringen. Unter Anleitung und Hilfestellung der Konfliktvermittler*innen könnte nun ein direktes Gespräch geführt werden.

Die Konfliktvermittler*innen erfragen alle Seiten im Wechsel:

- die Gefühle, die sie dabei hatten
- die Bedürfnisse, die dahinter standen

- Interessen der Personen hinter den Positionen
- nach dem Befinden: "Wie geht es dir/ euch jetzt?"
- die konkreten Idealvorstellungen aneinander "welche Wünsche hast du/ habt ihr?"
- erste direkte Kommunikation herstellen (durch Ich-Botschaften und Wünsche)
- die Reaktion auf diese genannten Wünsche bei der anderen Seite

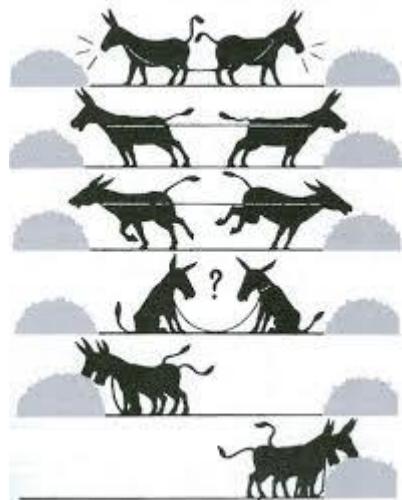
4. Phase: Problemlösung/Entwurf von Lösungen

Aus einem eskalierenden Streit sollte nun ein gemeinsames Problem geworden sein, was auch gemeinsam gelöst werden soll. Es wird nicht mehr gegeneinander, sondern Seite an Seite miteinander nach einer Lösung gesucht.

Konfliktvermittler*innen geben zwar Hilfestellung, lassen das Gespräch doch mehr und mehr zwischen den Streitparteien stattfinden. Durch diese Zusammenarbeit entstehen positive Gefühle. Die Aufgaben in dieser Phase können nun abgegeben werden.

Die Konfliktparteien werden in dieser Phase angehalten

- Seite an Seite durch Brainstorming/Ideen zu sammeln
- Lösungen zu diskutieren und zu bewerten
- nach einem gemeinsamen Konsens zu suchen
- alles auszuarbeiten und eventuell Sachinformationen heranzuziehen



Die Konfliktvermittler*innen

- halten die Ideen fest und bringen sie auf den Punkt
- eventuell können auch sie Ideen einbringen

5. Phase: Vereinbarung

In dieser Phase werden die Vereinbarungen festgehalten. Der*die Konfliktvermittler*in kann sich zurückziehen. Die Streitparteien gehen im Besten Fall friedvoll auseinander und können wahrscheinlich wieder ohne Hass zusammenarbeiten. Um die Vereinbarung zu überprüfen oder eine etwaige Korrektur vorzunehmen, werden die Konfliktvermittler*innen ein Nachgespräch anbieten.

Die Konfliktvermittler*innen werden:

- die Vereinbarungen zusammenfassen
- die Umsetzung, Kontrolle und den Umgang mit künftigen Problemen klären
- sich bei allen Beteiligten bedanken

Die Konfliktparteien werden:

- ihre Einigung auf die beste Lösung genau formulieren
- eine Auswertung des Gesprächs vornehmen

Die Konfliktparteien berichten an dem Tag des vereinbarten Nachgesprächs, wie die Umsetzung funktioniert hat. Vielleicht wird ein weiter Gesprächstermin gewünscht, um weitere Probleme zu bearbeiten oder die Übereinkunft zu modifizieren.

4.4 Umgang mit verschiedenen Diskussionstypen

Konflikte in der Gruppe ergeben sich einmal aus den unterschiedlichen Gruppensituationen, zum anderen aber auch aus der Verschiedenheit von Persönlichkeiten. Den Umgang mit bestimmten Streit- bzw. Diskussionstypen kannst du dir durch folgende Tipps erleichtern:

Der*die Streitsüchtige

Er*sie streitet und kämpft, widerspricht anderen Teilnehmenden, und bringt Gegenargumente – das allerdings nicht immer nur zum Nachteil des Gruppengesprächs. Das Gespräch zieht sich oft in die Länge. Doch: „Wer schimpft, der kauft“, d.h. der Streitsüchtige ist engagiert und fördert die Qualität des Gesprächs. Als Teamleiter*in sollte mensch sachlich und ruhig bleiben. Die Aussagen, die zur Problemklärung beitragen, sollte man anerkennen.

Der*die „Fassungslose“

Er*sie verliert schnell die Fassung, donnert los und beleidigt dadurch manche*n Teilnehmenden. Das Klima in der Gruppe verschlechtert sich dabei oft, es kommt zu hektischen, „geladenen“ Gesprächen mit teilweisen „Ausfällen“. Soweit es geht, sollte mensch die Aussagen als Teamleiter*in ignorieren. Falls sich Teilnehmende angegriffen fühlen, muss der Konflikt möglichst frühzeitig ausgetragen werden, da er sich sonst ausweitet.

Der*die Alleswissiger*in

Er*sie nimmt zu allem Stellung, wiederholt dabei, was Vorredner sagten. Das wirkt belehrend und führt oft zu dominantem Verhalten, welches die anderen Teilnehmenden „frustriert“. Der*die Teamleiter*in sollte sich nicht herausfordern lassen, er*sie sollte dem*der Alleswissiger*in schwierige Aufgaben übertragen, ihn*sie dazu fragen und auf diese Weise fördern.

Der*die Redselige

Er*sie kommt vorn „Hölzchen aufs Stöckchen“, findet kein Ende, ist langatmig. Themenabweichungen und Zeitvergeudung sind die Folge. Manche Teilnehmende hören amüsiert zu. Diese Langatmigkeit sollte unterbrochen werden, z.B. mit „Danke schön, das reicht vorerst.“ oder „Kannst du dich bitte etwas kürzer fassen?“

Der*die alles Ablehnende

Er*sie hat immer etwas dagegen, lehnt alles grundsätzlich ab. Er*sie beeinflusst dabei auch die Gruppe. Ein negatives Klima kann entstehen. Ruhiges, sachliches argumentieren, vielleicht auch einige Aussagen ignorieren, wäre vor der Gruppe sinnvoll. Es ist aber auch ein Einzelgespräch mit dem*der Ablehnenden sinnvoll.

Der*die innerlich Ablehnende

Er*sie trägt die eigene Ablehnung nicht vor. Nur an der Mimik, Gestik, Körperhaltung und an Passivität und Langeweile erkennt man seine*ihrre Ablehnung. Die*der Teamleiter*in könnte versuchen, den*die – „Ablehnende*n“ durch Provokation in ein Gespräch zu locken, um die Ursachen seiner*ihrer stillen Ablehnung zu erfahren. Das kann im Einzelgespräch, aber auch in der Gruppe geschehen. Die*der Teamleiter*in kann den Ehrgeiz des*der Teilnehmenden wecken, indem er*sie dessen Beiträge zur Problemlösung anerkennt, seine*ihrre Erfahrungen und sein*ihr Wissen lobt.

Der Frage-Fan

Er*sie stellt permanent Fragen, mit denen er*sie auch das Gespräch führt. Er*sie möchte das Gespräch an sich reißen. Nur solche Fragen gelten lassen, die zum Thema passen und weiterführen. Die an die Teamleiter*in gestellten Fragen an die Gruppe weiterleiten.

Der*die Uninteressierte

Er*sie sitzt ohne Regung, gelangweilt, beteiligt sich nicht am Gespräch, schaut öfters auf die Uhr. Ein solches Verhalten kann andere Teilnehmende und auch den*die Teamleiter*in leicht „anstecken“. Ursachen können sowohl bei den*der Teilnehmenden als auch bei dem*der Moderator*in und der Gesprächsführung liegen. Der*die Teamleiter*in kann Sinn, Bedeutung und Nutzen des Themas herausstellen, um so eventuell zu motivieren, er*sie kann den Uninteressierten persönlich ansprechen, ihm*ihr eine konkrete Aufgabe zuweisen.

Der*die Schüchterne

Er*sie träumt, denkt still für sich, meldet sich nie zu Wort. Er*sie besitzt jedoch Wissen, fürchtet, bloßgestellt zu werden, sich zu blamieren. Diesen „Schüchternen“ gilt es zu aktivieren, seine*ihrer Hemmungen abzubauen, ihm*ihr zu Selbstbewusstsein zu verhelfen, ihn*sie zu Aussagen zu ermutigen und ihm*ihr so Erfolgsergebnisse zu ermöglichen.

Der*die kritisch Redegewandte

Er*sie streitet sehr heftig, ist kritisch, sieht immer nur die negativen Seiten des Problems. Er*sie ist dabei redegewandt und pocht auf Mitentscheidung.

Wenn die Kritik aufbauend wäre, würde sie weiterhelfen. Viele Gedanken sind nämlich gut, gehen jedoch stark an der Realität vorbei. Die Geduld des*der Teamleiters*in wird auf die Probe gestellt. Der*die Teamleiter*in sollte ruhig und sachlich argumentieren, aber auch darum bitten die ganze Sache einmal von der positiven Seite zu sehen. Sinnvoll wäre auch, Kritik nicht als Provokation, sondern als etwas Normales anzusehen.

Der*die Aggressive

Er*sie ist immer aggressiv. „Du hast nicht hingehört.“ Im Ton ist er*sie aggressiv, unfreundlich und auch in seiner*ihrer Körpersprache: „*Stell dich doch nicht so an, du, du, du ...!*“. Er*sie schafft ein negatives Klima, denn Aggression steckt an und erfordert von dem*der Moderator*in viel Kraft, ruhig zu bleiben. Es empfiehlt sich, mit dem*der Teilnehmenden im Einzelgespräch sein*ihr Verhalten zu besprechen. Dabei ist - auch im Gruppengespräch - darauf zu achten, dass man den*die Aggressive*n nicht verärgert, sondern ihn*sie in einer diplomatischen Sprache versucht „einzubinden“.

Der*die Angreifer*in / Beschuldiger*in

Er*sie erhebt schwere Vorwürfe gegen Moderator*in und Gruppenarbeit. „*So ein Sauladen*“, „*Du bist unfähig!*“, „*Alles ist hier unqualifiziert.*“, „*Diese Missstände hier werde ich überall weitererzählen.*“, „*Das ist unmöglich!*“ Dieses Verhalten stellt grobe Verallgemeinerungen dar und beschuldigt den*die Moderator*in zu Unrecht schwer und persönlich. Es ruft u. U. andere Aggressionen hervor. Dagegen sollte sich der*die Teamleiter*in sachlich und ruhig wehren. Wenn das Verhalten eines anderen (z.B. eines Gruppenmitglieds) unerwünscht ist, kannst du mit einer Aussage seine*ihr Aufmerksamkeit auf die unerwünschten Auswirkungen lenken, die sein*ihr Verhalten auf dich hat.

4.5 Strategien/ Formen der Konfliktbewältigung

Konfliktbewältigungsstrategien

• Vermeidung

- ☺ Auslassen schlechter Stimmungen
- ☹ Bedürfnisse werden nicht ernst genommen, Verantwortung abgelehnt, Konflikt kommt fast sicher wieder hoch

• Anpassung

- ☺ Akzeptanz der Bedürfnisse des anderen
- ☹ Mitläufertum, Senkung des Selbstwertgefühls

• Durchsetzung

- ☺ Einstehen für die eigenen Bedürfnisse
- ☹ Provokation von Rachegegüssen

• Kompromiss

- ☺ Verhandlungserfolg, beide Seiten beruhigt
- ☹ Problempotential unter den Teppich gekehrt

• Kooperation

- ☺ Konflikt als konstruktive Kraft



4.6 Umgang mit Konflikten im Workcamp

Es ist hilfreich schon in den ersten Tagen zur Zeit der Gruppenfindung darauf hinzuweisen, daß es normal und menschlich ist, wenn Konflikte auftauchen und es jeweils darauf ankommt einen guten Weg zu finden damit umzugehen.

In der Regel bemühen sich die TN um Harmonie in der Gruppe, dennoch können Spannungen auftreten, beispielweise weil: - gemeinsame Dienste wie Putzen oder Kochen werden von manchen sorgfältig, von anderen eher nachlässig oder nicht sichtbar ausgeführt, - abgesprochene Vorhaben klappen nicht und das führt zu Enttäuschung, - die Art der Arbeit oder Anleitung macht unzufrieden, - nachts wird nicht Rücksicht genommen auf die Schlafenden, manche Teilnehmende können mit den grundsätzlichen Regeln eines WoCa nichts anfangen, etc.

Sinnvoll ist es sich jederzeit um einen Kontakt, sowohl mit einzelnen als auch mit der Gruppe als Ganzes zu kümmern. Wichtig ist, die Einzelnen ernst zu nehmen und auch ab und zu nachzufragen, ob alles ok ist. Solange die Gruppe sich auch bei Schwierigkeiten ernst genommen fühlt, wird sie vieles was vielleicht schiefgeht als Herausforderung annehmen.

Manchmal wird es jedoch notwendig sein, mit einzelnen oder einer kleinen Gruppe wegen eines Problems ein separates Gespräch zu führen, um gemeinsam eine bessere Lösung zu finden. Hierzu solltet Ihr Euch vorbereiten.



Bei der Durchführung der Konfliktgespräche ist auf die Vermeidung von Sieg oder Niederlage, Sieger*in oder Verlierer*in, hinzuarbeiten. Jede*R sollte sein Gesicht wahren dürfen. Ruhiges und besonnenes und gelassenes Verhalten kann sich auf die Konfliktodynamik gut auswirken. Wenn es nicht aufgesetzt ist, sondern einer inneren Haltung entspringt. Dazu gehört auch die Einsicht, dass Veränderungen im Verhalten und Handeln nicht kurzfristig erwartet werden können, sondern manchmal sehr viel Zeit benötigen.

Ein Konfliktgespräch kann die Beteiligten emotional sehr mitnehmen. Deshalb ist es gut, wenn das Gespräch in einem angenehmen Rahmen stattfindet und besonders hier bestimmte Regeln der Gesprächsführung eingehalten werden, um den Konflikt nicht doch stärker eskalieren zu lassen. (siehe Aktives Zuhören und Feed-Back-Regeln)

GRUNDSÄTZLICH

Solltest du als Teamende*r immer überlegen, in welchem Rahmen das Gespräch sinnvoller Weise stattfinden soll.

- Ist es notwendig/ hilfreich, wenn die gesamte Gruppe mit dabei ist oder ist es besser, in einer kleineren oder in einer Zweiergruppe zu sprechen? Ist es überhaupt zweckmäßig ein Problem in einer Gruppe von 15 Leuten zu diskutieren?
- Wer ist wirklich am Konflikt beteiligt? Geht die Gesamtgruppe der Konflikt etwas an? Soll sie in die Konfliktlösung einbezogen sein, und wenn ja, wann?
- Wie tief soll das Gespräch in die Persönlichkeit des*der Teilnehmer*in gehen (Vorsicht vor einer therapiersierenden Lösung! Denn, wie weit und nah wollt ihr euch wirklich mit der Person auseinandersetzen?)
- Welches ‚Ergebnis‘ haltet ihr für sinnvoll?
- Was denkt ihr im Team von der Sache, seid ihr euch einig, könnt ihr akzeptieren, wie der*die andere sich verhält/ handelt? Muss das ganze Team bei der Konfliktlösung beteiligt sein?

Wenn ihr Euch entschließt, den Konflikt in einer größeren Gruppe anzusprechen bzw. nach einem ersten klarenden Gespräch in kleinerem Rahmen in die Gesamtgruppe zu tragen, dann könnt ihr der Gruppe eine Hilfestellung geben. Versucht in der Gruppe

- eine offene und freie Atmosphäre schaffen, die es ermöglicht, Positionen offen zu äußern.
- die tiefliegenden Ursachen für Spannungen zu erkennen und klar zu formulieren.
- einen Dialog herbeiführen, in dem nach den Bedürfnissen der einzelnen geforscht und in dem die möglichen Strategien damit umzugehen frei erörtert werden können.
- alle Entscheidungen auf der Grundlage von Bedürfnissen und Übereinstimmungen (das ist nicht zwangsläufig Einstimmigkeit) und nicht durch Mehrheitsbeschluss oder äußerer Einstimmigkeit zu treffen.

Ein Konflikt kann immer auch gesehen werden als Chance für die Gruppe, Einstellungen und Verhaltensweisen zu überprüfen, und neue schöpferische Möglichkeiten zu entwickeln. Wenn

Konflikte akzeptiert und einbezogen werden, dann werden sie im Leben der Gruppe auch nicht so schmerzlich und unangenehm erfahren.

Wenn Ihr euch überfordert fühlt: Im Büro anrufen !

4.7 Gewaltfreie Kommunikation (GFK) nach Marshall Rosenberg

Die Gewaltfreie Kommunikation (GFK) wurde in den Grundzügen von Marshall B. Rosenberg entwickelt und wird gegenwärtig von vielen Menschen weiterentwickelt (z.B. Robert Gonzales). Die GFK ermöglicht Menschen, so miteinander umzugehen, dass ihre Kommunikation zu mehr Vertrauen zu sich und anderen und zu mehr Freude am Leben führt. **GFK kann sowohl bei der Kommunikation im Alltag als auch bei der friedlichen Konfliktlösung im persönlichen, beruflichen oder politischen Bereich hilfreich sein. Im Vordergrund steht nicht, andere Menschen zu einem bestimmten Handeln zu bewegen, sondern eine wertschätzende Beziehung zu entwickeln, die mehr Kooperation und gemeinsame Kreativität im Zusammenleben ermöglicht.** Manchmal werden anstatt der Bezeichnung GFK auch (positiv gewendet) „Wertschätzende Kommunikation“ oder ähnliches verwendet. **Grundsätzlich ist es entscheidend, die Haltung einer grundsätzlichen Wertschätzung und Empathie für sich und andere zu erlernen und immer zu beachten. Wer GFK als Technik nutzt, um am Ende doch etwas durchzusetzen, hat sie nicht verstanden und sollte sich - bewusst für diesen Fall - für eine andere Haltung entscheiden.**

Das Konzept der Gewaltfreien Kommunikation entstand aus Rosenbergs Auseinandersetzung innerhalb der US - amerikanischen Bürgerrechtsbewegung in den frühen 1960er Jahren. Er half dabei, die sog. „Rassentrennung“ an Schulen und Institutionen auf friedvollem Wege rückgängig zu machen. Rosenberg hat zeit seines Lebens Trainingskurse in Gewaltfreier Kommunikation angeboten. Er war lange Zeit auch in Krisengebieten und ökonomisch benachteiligten Regionen wie Palästina, Serbien und Ruanda tätig.

Grundannahmen

Die wohl wichtigste Grundannahme ist, daß wir als Menschen gemeinsam eine Reihe von Grundbedürfnissen haben und wir uns vor allem darin unterscheiden, mit welchen Strategien wir diese Bedürfnisse erfüllen. Empathie ist nach Rosenberg eine Grundvoraussetzung gelingender Kommunikation. Er geht davon aus, dass die Form, in der Menschen miteinander kommunizieren, einen entscheidenden Einfluss darauf hat, ob sie Empathie für ihr Gegenüber entwickeln und ihre Bedürfnisse erfüllen können. Außerdem nimmt er an, dass Menschen unter freien Bedingungen die empathische Verbindung zum Mitmenschen suchen.

Die GFK will und kann helfen,

- + sich über seine eigenen Bedürfnisse und Gefühle klar zu werden
- + die Bedürfnisse und Gefühle anderer emphatisch wahrnehmen zu können,
- + jedes menschliche Verhalten ist der mehr oder weniger gelungene Versuch, ein Bedürfnis zu erfüllen
- + GFK ermöglicht es uns angemessene und zwanglose Strategien auswählen zu können, um die eigenen Bedürfnisse und die Bedürfnisse Anderer erfüllen zu können.

Das Grundmodell der GFK

Rosenberg entwickelte als Hilfe zur Lösung von Konflikten eine Folge von Schritten, die man in einem Konflikt gemeinsam gehen kann um zu einer guten und gemeinsamen Lösung zu kommen. Diese vier Schritte der GFK sind **Beobachtung, Gefühl, Bedürfnis und Bitte:**

Beobachtung bedeutet, eine Konfliktsituation konkret und „objektiv“ zu beschreiben, ohne sie mit einer Bewertung oder Interpretation zu vermischen. Auch wenn das sehr schwierig ist: Es geht hierbei darum, nicht zu bewerten, sondern die Bewertung von der Beobachtung zu trennen, so dass das Gegenüber Klarheit erhält, worauf man sich bezieht. Hilfreich ist dabei die Vorstellung, nur das zu beschreiben, was auch mit einer Kamera zu beobachten wäre.



Eine Konfliktsituation löst Gefühle aus, die im Körper wahrnehmbar sind. GFK zu erlernen, bedeutet auch viel über die Natur von Gefühlen zu lernen:

Gefühle entsprechen nie einen Standard, sondern werden individuell erlebt: „Angst“ zu empfinden, bedeutet für manche sich im ganzen Körper gelähmt zu fühlen, oder eine Verkrampfung im Nacken zu spüren, oder manche geniessen auch die Angst in einen Horrorfilm...

Gefühle sind situativ und können sehr schnell wechseln: Ich bekomme früh morgens einen Anruf und **ärgere** mich über die Störung im Schlaf. Sobald der / die Anrufende mir erzählt, ihm / ihr ist etwas zugestoßen und benötigt nun dringend Hilfe, bin ich nun **voller Sorge** um ein*e Freund*in. Ich erfahre, daß meine Freundin unverschuldet in einem Umfall verletzt wurde und bekomme **Wut**-Energie, die mir hilft nun aktiv zu werden... GFK unterscheidet verschiedene Kategorien von Gefühlen. Hilfreich ist eine Unterscheidung in grundlegende Gefühle (angenehm oder unangenehm) und sog. Pseudogefühle. Diese sind in Wirklichkeit keine Gefühle, sondern Ausdruck einer häufigen Gewohnheit, den Grund für die eigenen Gefühle in den Handlungen der anderen zu sehen: „Ich bin traurig, weil du zu spät kommst!“. In der Haltung und Sprache der GFK fühle ich mich niemals so, weil du ..., sondern weil ich: „Ich bin traurig, weil ich gerne die Zeit mit dir verbracht hätte“ Formuliert wird hier auch gleich das Bedürfnis, das diesem Gefühl zugrunde liegt. Wir sind nicht Opfer unserer Gefühle, sondern wir erzeugen sie mit, indem wir das was uns zustoßt interpretieren. Mit GFK können wir lernen, Verantwortung für unsere Gefühle zu übernehmen.

Laut GFK ist, alles was Menschen tun, ist in Bedürfnissen begründet. Rosenberg sieht in ihnen allgemeine Qualitäten, die vermutlich jeder Mensch auf Erden gerne in seinem Leben hätte, wie zum Beispiel Sicherheit, Sinnhaftigkeit, Gehört und wahrgenommen werden, mit Menschen in Verbindung sein, etc... Gefühle sind laut GFK eine Art Indikator bzw. Ausdruck dessen, ob ein Bedürfnis gerade erfüllt ist oder nicht. Je besser ich meine Bedürfnisse (er)kenne, umso besser kann ich Strategien wählen, um sie zu erfüllen. Je besser ich meine Bedürfnisse erfüllen kann, umso freier bin ich die Bedürfnisse anderer wahrzunehmen und zu erfüllen.

Aus dem Bedürfnis geht schließlich eine **Bitte** um eine konkrete Handlung im Hier und Jetzt hervor. Dabei sollte man bitten in einer „positiven Handlungssprache“ formulieren – d.h. konkret zu sagen, was man will, statt was man nicht will. Man kann unterscheiden zwischen einer *Handlungsbitte* (beispielsweise darum, die Geschirrspülmaschine auszuräumen) und einer *Beziehungsbitte* (beispielsweise um die gegenseitige Wahrnehmung eines Bedürfnisses). Damit es tatsächlich eine Bitte ist, solle sie in einer Haltung ausgesprochen werden die auch ein „nein“ erlaubt – sonst ist es eine Forderung

Rosenberg fasst die 4 Schritte der GFK in folgendem Satz zusammen:

„Wenn ich *a* sehe,
dann fühle ich *b*,
weil ich *c* brauche.
Deshalb möchte ich jetzt gerne *d*.“
Dabei sind a ... Beobachtung; b ... Gefühl; c ... Bedürfnis; d ... Bitte

Dieses Formulierungs-Muster soll dem Sprecher helfen, nicht in eine lebensentfremdende Kommunikation zu verfallen, sondern die vier Schritte der GFK anzuwenden und somit leichter eine Verbindung zu seinem Gegenüber aufbauen zu können.



Das oben skizzierte Grundmodell ist nach Rosenberg eine Art Übergangshilfe für die Schulung der Aufmerksamkeit, nicht jedoch ein Ersatz für die Alltagssprache. Man braucht in der Regel erhebliche Übung, bis die GFK in der Alltagssprache zu einer flüssigen Kommunikation wird. Gleichzeitig führen diese Übungen zu einem besseren Kontakt zu sich selbst, zu den eigenen Bedürfnissen und Gefühlen. Rund um die GFK gibt es inzwischen sehr viele Angebote, es empfehlen sich die TrainerInnen, die sich klar davon distanzieren, GFK als Technik zu sehen und den Schwerpunkt im Erlernen von Empathie und Selbstempathie setzen.

Literatur: Al **Weckert** Gewaltfreie Kommunikation für Dummies. Inhalte, Methoden und Einsatz der Gewaltfreien Kommunikation.

Eine der umfangreichsten Darstellungen zu GFK im Netz:

<https://www.sozioskratie.org/fundus/gewaltfreie-kommunikation-gfk/>

4.8 Gemeinsam tragfähige Entscheidungen treffen - systemisches Konsensieren

Stell Dir vor Deine Gruppenmitglieder und Du stehen vor einer schweren Entscheidung. Du siehst bereits vor deinem geistigen Auge: Langwierige Gruppendiskussionen, laute und mucksmäuschenstille Teilnehmende, unsachlicher Streit, Frontenbildung und interne Machtstrukturen... Klingt frustrierend? Aber genau das passiert täglich in Unternehmen,

Vereinen, Familien und Freundesgruppen. Am Ende ist niemand wirklich zufrieden und keiner übernimmt die Verantwortung. Das geht besser mit systemischen Konsensieren!

Was ist ein Konsens?

Ein Konsens entsteht, wenn alle Gruppenmitglieder Einigkeit über die Übereinstimmung ihrer Meinungen erzielt haben. Anders ausgedrückt: **Die Lösung, die keinen oder am wenigsten Einwand und Widerstand der Gruppenmitglieder hervorruft, ist Konsens.**

Konsensfindung – so funktioniert's

Zu konsensierende Fragestellung

In Deiner Gruppe wird die genaue Fragestellung, die entschieden werden soll, ermittelt. Geeignet sind alle Fragen, die mehr Antworten außer Ja und Nein verdienen,

Zum Beispiel: Wo und wie verbringen wir unser Wochenende? Wie organisieren wir die Dienste während der Workcamps?



Rahmenbedingungen & Passivlösung

Nun werden alle Rahmenbedingungen der Entscheidung kommuniziert. Das sind die Dinge, die die Gruppenmitglieder nicht ändern können: das Budget, die Zeit die zur Verfügung steht, die Transportmöglichkeiten, etc.....

Außerdem vereinbarst Du mit Deiner Gruppe eine Passivlösung, die besagt, dass sich nichts ändert und alles so bleibt, wie es ist.

Kreative Phase

Jetzt werden Lösungsvorschläge gesammelt. Dabei kommen alle Wünsche, Bedenken und Argumente auf den Tisch.

Alle Lösungsvorschläge stehen unkommentiert und gleichberechtigt nebeneinander und inspirieren zu weiteren Lösungsvorschlägen. Die Passivlösung (es geht so weiter wie bisher) ist dabei ein weiterer wichtiger Lösungsvorschlag.

Wo sich Widerstand regt - Abstimmungsphase

Einige Lösungen gefallen Dir gut, bei anderen Lösungsvorschlägen regt sich Widerstand in Dir. Den anderen Teilnehmern an der systemischen Konsensierung geht es genauso.

Deshalb vergeben alle in der Abstimmungsphase ihre individuellen Widerstandspunkte. Null Widerstand steht für die größte Akzeptanz, zehn Widerstandspunkte hingegen dafür, dass Du einen Lösungsvorschlag absolut nicht mitträgst.

Auswertung der Ergebnisse

Alle Widerstandspunkte werden bei den jeweiligen Vorschlägen addiert. Der Vorschlag mit den wenigsten Punkten sollte der beste Lösungsvorschlag sein, da er in der Gruppe den wenigstens Widerstand – und die größte Akzeptanz- hervorruft.

Die Passivlösung (weiter so) ist ein guter Indikator dafür, ob überhaupt etwas verändert werden soll oder nicht.

Hintergründe: Die Methode des systemischen Konsensierens:

		Widerstandskoeffizienten				
		Ort des Widerstands	Konkretes IT	Kohl	Berlin	Kiel
TP	J					
	Jens	9	2	0	5	
	Lisa	7	0	2	3	
	Rebecca	3	1	3	4	
	Rike	4	2	5	0	
	Klaus	8	0	0	1	
	<u>=</u>	19	5	10	13	

Die Mehrheit erzeugt Verlierer*innen ! Denn ein

Mehrheitsentscheid führt immer dazu, dass es Gewinner und Verlierer gibt. Verlierer kooperieren nicht gern mit Gewinnern.

Strikte Ja- Nein -Entscheidungen führen zu Spaltungen in Gruppen, inneren Kündigungen am Arbeitsplatz und unentspannten Urlauben, kurzum zu Frust, Streit und Konflikten. Beim systemischen Konsensieren ist das Entweder-oder systemisch ausgeschlossen, es gibt weder Gewinner noch Verlierer.

Doppelte Konfliktlösung: Systemisches Konsensieren wirkt doppelt gegen Konflikte. Zum einen erzeugt die Methode kreative Lösungen, die alle akzeptieren. Nicht der stärkste oder lauteste Vorschlag erzeugt den geringsten Widerstand, auch nicht der vom Chef. Wohl aber der, der alle Interessen der Gruppenmitglieder wertschätzt und berücksichtigt. Gleichzeitig legt systemisches Konsensieren den Finger in die Wunde und fragt gezielt, warum ein Lösungsvorschlag Widerstand erzeugt. So kommt das Team ins Gespräch und löst Konflikte.

Hidden Agendas sind dadurch ebenso ausgeschlossen wie hierarchische Strukturen. So entsteht Freude am gemeinsamen Entscheiden im Team und Motivation bei der Umsetzung der Entscheidung.

Schnellkonsensieren

Den Widerstand auf einer Skala von null bis zehn zu messen, erlaubt ein differenzierteres Bild, was bei schweren Entscheidungen hilfreich ist.

Manchmal ist das jedoch nicht nötig, zum Beispiel, wenn es um eine Stimmungslage oder einen Grundkonsens geht. Oder aber, wenn es noch schneller gehen muss.



Dann reichen drei Kategorien aus:

Ich bin einverstanden,

ich habe Bedenken und

ich habe starken Widerstand.

Ein Erklär-Video (Beitrag eines Anbieters von IT Lösungen – es geht aber auch ohne IT !)

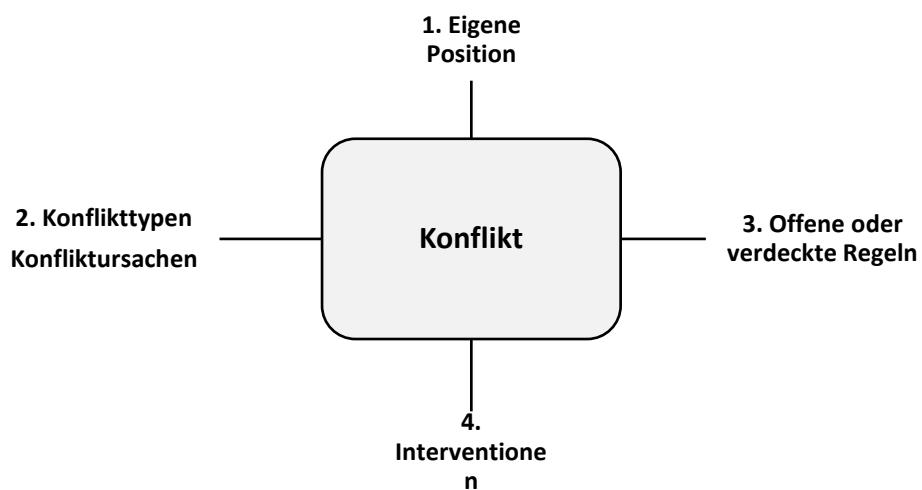
<https://acceptify.at/de/start>

Ausführliche Infos – Wer es fundiert haben möchte:

4.8 Der „Konfliktrahmen“

Bedingungen und Verhaltensweisen die geeignet sind, einen Konflikt konstruktiv auszutragen

Eine der ersten Befürchtungen vor oder während eines Konfliktes ist die, dass der Konflikt „ausufert“. Das heißt der Konflikt wird so massiv, dass alle Beteiligten zum Opfer einer sich verselbständigen Dynamik werden, aus der es dann keinen konstruktiven Weg mehr heraus gibt. Der hier vorgestellte Rahmen ist vor allem für Situationen in transkulturellen Begegnungen gedacht. Es sollte möglich sein, sich in Haltung und Handeln innerhalb eines bestimmten Rahmens zu bewegen, der für beide Streitparteien hilfreich sein kann. Die aufgezeigten Punkte können helfen, sich selbst im Konflikt zu verorten, eine Idee zu bekommen, was gerade schiefläuft oder schwierig ist und Ideen für passende Strategien zu finden:



1. Eigene Position

Du verfügst über Erfahrungen in internationalem Jugendaustausch, oder Du hast zumindest ein Training dazu bekommen. Du vertrittst auch die spezifischen Interessen Deiner Organisation und deren Anspruch an politische Bildungsarbeit.

2. Konflikttypen, Konfliktursachen

Es können bei einem Konflikt der Leitung mit Teilnehmenden eine oder eine Mischung der folgenden Ursachen vorliegen:

Interessen- & Zielkonflikte entstehen, wenn die Teilnehmenden, die Teamenden und die gastgebende Organisation gegensätzliche oder konkurrierende Ziele bzw. Interessen verfolgen. Hier geht es leicht nur noch darum, wer sich durchsetzen kann.

Beispiele: einige Teilnehmende wollen ständig Party machen, darunter leiden andere TN und die Arbeit im Projekt. / Die Ziele der veranstaltenden Organisation passen nicht mit dem „heimlichen Lehrplan“ und (nicht geäußerten) Bedürfnissen der TN zusammen. / Konkurrierend zum Bedürfnis nach Konsum von Drogen bei Teilnehmenden gibt es eine rechtliche und ideelle Verantwortung der Teamer*in für den TN selbst, der Gastbevölkerung und der veranstaltenden Organisation gegenüber.

Ursache: Bedingungen und Ziel des WoCa blieben unklar, fehlende Regeln, mangelnde Absprachen.

Rollenkonflikte sind Gegensätze aufgrund Differenzen zwischen erwartetem Rollenverhalten und Ausführung der Rolle. (Beziehung, Arbeitsgruppe, Position usw.). Jede Rolle beinhaltet Aufgaben und Zuständigkeiten und gleichzeitig Erwartungen, Rechte und Pflichten. Wird dann die Person in der Rolle nicht anerkannt oder über- oder unterfordert, kann es zu Konflikten kommen.

Beispiel: Teamende haben einen klar unterschiedlichen Status und mehr Verantwortung als Teilnehmende, sie wechseln aber auch manchmal in die Rolle von Teinehmenden.

Wahrnehmungskonflikte entstehen durchgegensätzliche oder unterschiedliche Wahrnehmung einer gemeinsam erlebten Situation

Beispiele: Wahrnehmung von „Lautstärke“: TN halten sich abends auf der Straße vor dem Projekt auf und verhalten sich „normal“ laut, sie lachen und sprechen angeregt miteinander – für Anwohner ist das bereits Ruhestörung und Anlass die Polizei zu rufen / Wahrnehmung von moderierendem Leitungsstil, der sehr auf gleichberechtigten Umgang setzt – Manche TN erkennen das nicht als Leitung an.

Ursache: mangelnde Wahrnehmung unterschiedlicher Einstellungen und Verhaltensweisen, mangelnde Fähigkeit sich in andere hineinversetzen zu können.

Rassistische, sexistische und diskriminierende Einstellungen bzw. Verhaltensweisen können bewusst und unbewusst das Verhältnis belasten und verletzend wirken.

Beispiele: Weibliche Menschen oder People of Colour werden als Teamende nicht ernst genommen. Rassistische oder sexistische Sprechweisen werden unreflektiert benutzt.

Beziehungskonflikte sind Gegensätze aufgrund von Verstimmung und Antipathie. Sie entstehen aufgrund der individuellen Persönlichkeitsstrukturen mit ihren unterschiedlichen Wertesystemen, Wahrnehmungs- und Deutungsverhalten.

Beispiel: Aufgrund von Voreingenommenheit gelingt es nicht eine persönlichen Beziehung aufzubauen und es kommt nur zu einer oberflächlichen Kommunikation, die negative Zuschreibungen eher verstärkt.

Ursache: Antipathien, Null-Toleranz, diskriminierendes Denken und Verhalten

Verteilungskonflikte äußern sich aufgrund subjektiv empfundener ungerechter Verteilung von ideellen und materiellen Ressourcen. Dabei geht es Teilnehmenden z. B. um mehr Geld, Essen, Aufmerksamkeit oder Wertschätzung. Nach außen geht es dabei um die Sache, nach innen um Zuwendung und Wertschätzung.

Beispiel: Manche TN nehmen sich mehr als andere / Aufgrund von unterschiedlichen Kompetenzen unter den Teilnehmenden sind einige Teilnehmende beliebter oder bekommen mehr Aufmerksamkeit als andere.

Ursache: Talente ungleich verteilt, mangelnde Ressourcen, ungerechte Verteilung, mangelnde Zuwendung.

3. Offene oder verdeckte Regeln

Hilfreiche Kommunikations- und Verhaltensregeln während der Begegnung

- Das eigene Verhalten ist das erste „Reglement“ für den Umgang miteinander.
- Zu Beginn der Begegnung die Möglichkeit benennen, dass es aufgrund unterschiedlicher Vorstellungen der Teilnehmenden und der Leitung zu Irritationen und Konflikten kommen kann. Auf mögliche Umgangsformen hinweisen
 - anonymer Kummerkasten
 - Zwischenreflexion
 - Ansprechpartner*innen benennen
 - die jeweils Verantwortliche*n benennen.
- Irritationen und Konflikte sind nicht die Ausnahme, sondern menschlich.
- (irritierende) Unterschiede sind Bereicherung der Gruppe, es kommt darauf an sie zu verstehen

Kommunikations- und Verhaltensregeln, wenn ein Konflikt da ist

- bevor ein Konflikt öffentlich angesprochen wird, dafür die Erlaubnis aller beteiligten Personen einholen
- es geht nicht um Sieg oder Niederlage, keine „Schicksalsentscheidung“ aus dem Konflikt machen
- die Befindlichkeit aller ernst nehmen, u.U. sagen, dass es mir als Teamende*n auch nicht gut geht mit dem Konflikt
- klar kommunizieren, sich für beiden Seiten bemühen, die jeweils eigene Argumentation transparent zu machen
- von sich selbst sprechen „ich habe beobachtet, ich empfinde...“

4. Interventionen bei sich und anderen

Eine Irritation ist ein Hinweis in zwei Richtungen: Er ist auch ein Hinweis auf dein eigenes Deutungs- und Wertesystem und ein Hinweis auf die Zuschreibung, die ich meinem Gegenüber zukommen lasse. Deshalb zuerst die Übung: *Beschreiben, empfinden schlussfolgern* im Geiste oder mit jemand anderen durchführen. Oder die vier Schritte der GFK: *Beobachtung, Gefühle, Bedürfnisse und Bitten*.

Eine wichtige Frage: Gibt es „selbstverständliche Voraussetzungen“, die nicht kommuniziert wurden?

Hilfreich in der Auseinandersetzung (mit sich selbst und anderen) kann sein:

- Versuchen, Anklagen in Bedürfnisse umzuformulieren
- Erst abwechselnd möglichst neutral beschreiben was passiert ist, die Gefühle dazu mitteilen, dann gemeinsam die jeweiligen Bedürfnisse dahinter erörtern. schlussfolgern (eigene Bewertung als solche transparent machen)
- Die betreffende Person noch mal um Stellungnahme bitten, mögliche Fragen: „*Habe ich das vorhin richtig verstanden..., was meinst Du mit...?*“

- Zirkulär fragen und sprechen (*Wie würden deine Eltern, Freunde diese Situation beschreiben? Deine Situation stelle ich mir so vor: ...*)
- Klare Argumente bringen: z.B. Ziel ist soziales Miteinander zu fördern, Ziele des Veranstalters berücksichtigen, Verantwortung vor der Partnerorganisation und Gastfamilie als Aufgabe, eigene Erfahrung
- Zeit nehmen! Entscheidungsprozessen Raum geben, Bedenkzeit für beide Seiten vereinbaren, möglichst nicht im Streit aus einander gehen, sondern zusammen Vereinbarungen treffen. Oder einen weiteren Gesprächstermin vereinbaren.

Die Rahmenbedingungen beachten:

- Zuerst persönlichen Kontakt herstellen, z.B. zum Essen zusammensitzen, einfach mal so miteinander reden.
- Eine*n im Team bestimmen, der*die während des Konfliktes Hauptansprechpartner*in ist
- Die Stimmung in der TN Gruppe beachten
- Transparent sein, um Gerüchten vorzubeugen

4.9 Typische Konfliktfelder in Jugendbegegnungen

Die hier skizzierten Konfliktfelder wurden aufgrund langjähriger Erfahrungen in Jugendbegegnungen formuliert. Typische Konfliktfelder sind:

Rollen, Arbeits- oder Funktionsteilung nach Geschlechtern

Ein Rollendenken in Bezug auf zugeschriebenes Geschlecht ist unter den TN unterschiedlich stark ausgeprägt. Es kann passieren, dass ein männlicher Teilnehmer aufgrund seines Verhaftet-seins in Rollenzuschreibungen eine weibliche Leitung weniger akzeptiert oder einer weiblichen Teilnehmerin eine Säge einfach aus der Hand nimmt, obwohl sie damit gerade arbeitet. Andersherum kann es passieren, dass weibliche Teilnehmende kein Problem damit haben, wenn sich männliche Teilnehmer vor den häuslichen Pflichten drücken und sich gerne als „rein weibliche“ Clique in der Küche aufhalten. Insgesamt ist ein sensibler Umgang mit Geschlechterfragen notwendig, insbesondere, wenn Teilnehmende sich nicht innerhalb der starren weiblich - männlich Zuordnung verorten. **Häufig werden Konflikte und Probleme auch schlichtweg auf das (vermeintliche) Geschlecht projiziert. ICJA möchte, daß sich Menschen mit jeglicher sexuellen Identität in unseren Begegnungen sicher und anerkannt fühlen.** Leider werden in vielen Gesellschaften Identitäten außerhalb der starren Zuordnung von männlich und weiblich und aufgrund von sexueller Orientierung außerhalb des Schemas „weiblich - männlich“ diskriminiert. Aufgrund der offenen Zusammensetzung bei den Teilnehmenden wollen wir hier einen „Safe Space“ anstreben, können den aber leider nicht zusichern.

Kontaktverhalten

Freundschaftsbeziehungen und Flirts werden auf unterschiedlich direkt und intensiv angebahnt, freizügige Bekleidung oder „unbefangene“ Umgangsformen in gemeinsamen Schlaf- und Duschräumen können missverstanden werden.

Verhältnis zum Arbeitsauftrag, Arbeitsverhalten

In der Einstellung zur manchmal unbeliebten Arbeit, sowie im unterschiedlich intensiven Arbeitsverhalten gibt es zahlreiche Unterschiede: manchen TN macht die Arbeit so viel Spaß, daß sie nicht mehr zu bremsen sind und sich überfordern, manchmal gibt es nicht genug

Arbeit was zu Frustrationen unter den TN führt und manchmal wird der Arbeitsanteil beim Workcamp doch nicht so ernst genommen. Hierzu ein O-Ton: „*When I work, I am not happy*“. Hier ist es wichtig, die Ausschreibung des Workcamps nicht zu vergessen, sie sollte als Teil der Übereinkunft zur Teilnahme am Workcamp verstanden werden. Dennoch sollten wir Teilnehmende erst einmal mit einer Kritik ernst nehmen, um mit der Gruppe gemeinsam eine Lösung zu finden. Hier ist manchmal Kreativität gefragt, wie notwendiges und freudiges verbunden werden kann. Beispiel: Langweiliges Unkraut zupfen kann verbunden werden mit einem gleichzeitigen Sing-Wettbewerb.

Freizeit und Konsumverhalten

„Unreflektiertes“ Konsumverhalten oder Freizeitbeschäftigungen, denen in einigen Ländern mangels Angebot oder wegen einer starken sozialen Kontrolle kaum nachgegangen werden kann, kann für Teilnehmende, die im materiellen Wohlstand aufgewachsen sind und sich nun konsumkritisch, klimagerecht und vegetarisch verorten, manchmal schwer nachvollziehbar, Stichwort: „mit Freude shoppen gehen beim Discounter“.

Nationales Selbstverständnis

Nationalstolz ist im Bewusstsein deutscher Teilnehmer*innen in der Regel sehr viel weniger verankert als bei den Angehörigen vieler anderer Nationen. Dort ist umgekehrt sehr viel weniger üblich, die nationale Geschichte oder die nationale Politik – gar noch vor Fremden – selbstkritisch zu diskutieren. Unbeabsichtigte Beleidigungen und entsprechend aggressive Gegenreaktionen können daraus resultieren.

Verhältnis zu Autorität

„Basisdemokratie“ oder „Selbststeuerung von Gruppen“ werden in manchen Erziehungssystemen wenig geschätzt und entsprechende Fähigkeiten daher auch kaum eingeübt. Non-Direktives Leitungsverhalten von Campleitungen kann zu einer Überforderung und Desorientierung mancher Teilnehmenden führen, die evtl. in aggressiven Aufforderungen münden, endlich Führungsfunktionen klarer wahrzunehmen. Die Selbstorganisation wird nicht als positives Konzept, sondern als Verweigerung von Führungsaufgaben verstanden.

Gesellschaftspolitisches Problembewusstsein

Zweifel an technologischem Fortschritt, ökologisches Bewusstsein, nachhaltiger Lebensstil, Vermeidung diskriminierenden Handelns und Sprechens sind in manchen Gesellschaften (oder Gesellschaftsteilen) weniger verbreitet. Dies schlägt sich nicht nur in (interessanten) Diskussionen nieder, sondern auch in Verhaltensweisen, die für problembewusst lebenden Menschen „bedenklich“ sind. Hier ist es wichtig klare Standpunkte zu beziehen und das Erstrebenswerte und Positive der eigenen Einstellung hervorzuheben, anstatt auf Kritik und Verbote zu setzen.

Wahrnehmung rassistischer Verhaltensweisen

Die Teilnehmenden reproduzieren und verteidigen unter Umständen rassistische Sprache und diskriminierende Anschauungen ihrer Herkunftsgesellschaft. Auch hier finden wir es wichtig klare Standpunkte zu beziehen und **das Erstrebenswerte und Positive der eigenen Einstellung hervorzuheben:** Alle Menschen haben das Recht und das Bedürfnis in ihrer Diversität wertgeschätzt zu werden.

Das Problem mit den Problemfeldern

Geht Mensch die genannten Problemfelder durch, wird schnell deutlich, dass hier für manche Teilnehmenden wichtige, auch emotional sehr besetzte Haltungen und Verhaltensweisen

berührt werden. Es sind Bereiche, in denen sich manche Teilnehmenden und Leitungen oft als Avantgarde ihrer eigenen Gesellschaft sehen und ihre eigene Gesellschaft oft recht kritisch sehen. Dies wird zum Teil dadurch verstärkt, dass Basisdemokratie, Antirassismus, Emanzipation, nicht-diskriminierendes Verhalten oder ökologische Sensibilität Ziele sind, die auch von einigen gastgebenden Organisationen explizit geteilt werden. Es besteht die Gefahr, dass diese Einstellungen, bzw. die damit verbundenen Haltungen von manchen Teilnehmenden leicht als arrogant oder selbstgerecht erlebt werden.

Workcampleitungen stehen vor der lohnenden Aufgabe, den Teilnehmenden, die sich mit wichtigen Idealen (wie z.B. vegetarischer Lebensweise) schwertun, positive und erstrebenswerte Gegenentwürfe anzubieten. Ideal ist es, wenn für die Teilnehmenden nachvollziehbar wird, wie gesellschaftskritische Haltungen in einer positiven Weise verstanden werden können. Die Sensibilisierung für diese Problematik, ihre Diskussion und das Aufzeigen bzw. gemeinsame finden positiv besetzter Alternativen sind daher lohnende und spannende Aufgaben in einer internationalen Begegnung !

5. Kultur – was ist das eigentlich?

Quellen: <http://kulturshaker.de/kultur/>

Ein Workcamp dient der Völkerverständigung -Dieser sehr verstaubt wirkende Begriff wird immer noch als rechtliche und ideelle Grundlage für Jugendaustausch gesehen. Er bedeutet im ursprünglichen Sinn, daß sich in einem Workcamp Teilnehmende als Angehörige von **Nationalkulturen** kennen lernen, um unter anderem zu einem besseren gegenseitigen Verständnis für sich und ihrer jeweiligen Kultur und Lebensweise zu kommen. Inzwischen wird der Begriff Kultur von vielen Seiten kritisch gesehen. Gleichzeitig werdet Ihr aber im Workcamp Teilnehmenden begegnen, denen der Rückbezug auf ihre Herkunftskultur mit den damit verbundenen kulturellen Elementen sehr wichtig ist und die damit ihre nationale und manchmal sogar individuelle Identität begründen.

Deshalb gibt es an dieser Stelle eine längere Auseinandersetzung mit den dem Begriff Kultur zugrundeliegenden Konzepten und dessen Konsequenzen für die Beziehungen von Menschen. Große Teile der Texte wurden der Website kulturshaker.de entnommen.

Thesen:

Kultur wird vom Menschen gemacht und erfüllt das Bedürfnis des Menschen nach Bindung und Zugehörigkeit.

Gemeinsam geteilte Kulturen verbinden die, die sich zugehörig fühlen und grenzen häufig die aus, die nicht als zugehörig angesehen werden.

Kultur ist vom Menschen entwickelt, der Mensch ist in vielem ein „kulturelles“ Wesen, nicht ein „natürliches“... gleichwohl wird diese Kultur häufig als natürlich gegeben erlebt.

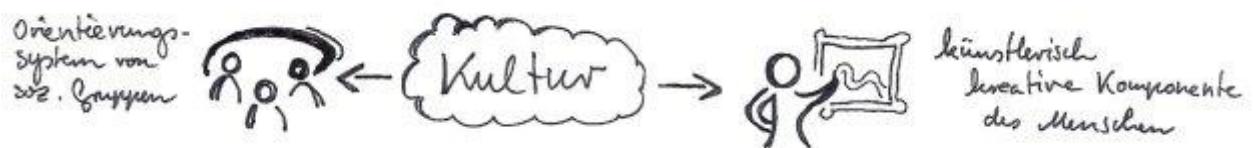
Kultur ist ein grundlegender und diffuser Begriff. Im weiten Sinne bedeutet Kultur die Gesamtheit alles Menschlich-Kreativem. Im engeren Sinne ist Kultur ein System von Konzepten und Werteorientierungen sozialer Gruppen, das innerhalb der Gruppen eine reibungslose und effektive Interaktion erlaubt.

5.1. Kultur als Containerbegriff

Das Wort „Kultur“ wird heute in Alltag und Wissenschaft in so vielen verschiedenen Kontexten verwendet, dass eine genaue Begriffsbestimmung schwierig erscheint. In dem Begriff werden verschiedene Phänomene, Mechanismen und Bereiche bewusst oder unbewusst miteinander zusammengeworfen. Es gibt keinen allgemein gültigen Kulturbegriff. Was unter Kultur verstanden wird, muss in den unterschiedlichen Kontexten geklärt und erarbeitet werden.

Die zwei Seiten des Kulturbegriffs

Eine einfache Übersicht über die verschieden im Kulturbegriff vermengten Phänomene schafft die grundsätzliche Unterscheidung des Begriffs in zwei Bedeutungsebenen:



Kultur als schöpferisch kreative Kraft des Menschen

Die erste Bedeutungsebene meint Kultur als menschlich schöpferischen Gegensatz zur Natur bzw. natürlichen Kräften. Damit ist alles, was dem menschlichen Geist entspringt, was also nicht angeboren oder „natürlich“ ist im weiteren Sinne eine kulturelle Leistung und damit Kultur: das bestellen von Feldern, das Benutzen von Werkzeugen, Kunst, Musik, Architektur, Erfindungen etc. ... Diese Bedeutungsebene von Kultur meint die UNESCO, wenn sie von Kulturgütern oder etwa dem „Kulturerbe“ spricht.

Kultur als Orientierungssystem sozialer Gruppen

Die zweite Bedeutungsebene von Kultur fasst eine konkretere menschliche Konstruktionsleitung, nämlich die Konstruktion von spezifischen Lebenswelten sozialer Gruppen. Kultur meint hier ein System aus geteilten Vorstellungen und Verabredungen welches eine Gemeinschaft für sich entwickelt. Die Bedeutungsebene umfasst also die soziale Komponente von Kultur und ist gemeint, wenn wir über die „Kulturen der Welt“, Länderkulturen, Geschlechtskulturen, Betriebskulturen, usw. sprechen.

Die beiden Bedeutungsebenen von Kultur sind nicht trennscharf und beinhalten, bzw. überschneiden sich. So ist der Kölner Dom z.B. beides, Ausdruck menschlicher Kreativität im weiteren Sinne, als auch Ausdruck und Symbol spezifischer sozialer Gruppen, der christlichen Gemeinschaft etwa, oder der deutschen Nation. Im Folgenden und in Bezug auf diesen Blog, gebrauche ich den Begriff „Kultur“ fast ausschließlich im Sinne von Orientierungssystem von sozialen Gruppen.

Unklarer Begriff – unklare Vorstellung – problematische Konsequenzen

Der breite und unreflektierte Kulturbegriff trägt viele falsche und überkommene Vorstellungen mit sich. Von Historikern und Soziologen kann belegt werden, daß „Nationalkulturen“ kreiert wurden, um ein Machtgebiet und Zugehörigkeiten zu legitimieren. Der Mythos von germanischen Helden Hermann dem Cherusker und zugehörige Denkmäler waren im 19. Jahrhundert ein politisches Projekt, um eine vorher nicht vorhandene deutsche Identität zu etablieren. Im Rückgriff auf eine historische Person (Hermann!) wurden die Menschen darauf

eingestimmt, sich als Angehörige einer neuen deutschen Nation und gleichzeitig Frankreich als historischen Feind zu sehen⁴.

Ein anderes neueres Beispiel ist die Geschichte des Genozids in Ruanda: Die Kolonialmächte Deutschland und Belgien bedienten sich zum Erhalt Ihrer Macht der rassistischen Zuschreibungen von Menschen in den Kategorien Hutu und Tutsi und legten damit die Saat zu einen der schrecklichsten Genozide der menschlichen Geschichte⁵.

Heute lässt sich in Europa an vielfältigen Beispielen beobachten, wie von rechtsnationalen Gruppierungen der Begriff Kultur als Äquivalent von Rasse und Ethnie für den Wahlkampf und gesellschaftliche Stimmungsmache benutzt wird und dabei alles abgelehnt wird, was als Fremd konstruiert werden kann. Einige Akteure der Bildungsarbeit lehnen den Begriff deswegen komplett ab. Es ist deshalb sinnvoll den Begriff und seine Bedeutung konkreter und präziser zu fassen. Vielleicht ist er ja doch konstruktiv nutzbar?

5.2. Was ist Kultur? – eine Erklärung in Metaphern

Jede Kultur ist ein komplexes System von Konzepten und Werteorientierungen. Kultur ermöglicht damit innerhalb von Gruppen eine reibungslose und effektive Interaktion.

Die folgenden Metaphern umreißen die wesentlichen Elemente des Kulturbegriffs und machen ihn damit greifbarer.

1. Kultur als Verkehrssystem

Man kann sich Kultur als ein komplexes Set von Regeln und Verabredungen vorstellen. So wie an der Straßenkreuzung Verkehrsregeln gelten – und damit Autos wie von Geisterhand nicht zusammenstoßen, haben auch menschliche Gruppen Regeln und Vereinbarungen getroffen, die ein reibungsloses Zusammenleben ermöglichen. In Satzungen von Gesellschaften oder Organisationen sind solche Regeln sogar schriftlich fixiert, in einem Staat nennt man sie Gesetze, in einer Schulklassie vielleicht Klassenregeln. Aber auch wenn sie nicht aufgeschrieben sind, gibt es solche Regeln auch in kleineren Gruppen, wie z.B. Familien oder Wohngemeinschaften. Verantwortlichkeiten, Begrüßung, Rituale (z.B. gemeinsame Essenszeiten) etc. ermöglichen ein Zusammenleben und eine gewisse Sicherheit und Orientierung für den Einzelnen oder die Einzelne.

2. Kultur als Brettspiel

Die Metapher des Brettspiels verdeutlicht den Aspekt spezifischer kultureller Verabredungen in Gruppen. Ein Brettspiel kann nur funktionieren, wenn alle Spieler*innen die Regeln und Vereinbarungen kennen und sich auch daranhalten. Gleichzeitig gelten diese Spielregeln nur für das jeweilige Spiel. Monopoly kann ich eben nicht mit Schachregeln spielen. Auch Kultur

⁴ <https://de.wikipedia.org/wiki/Hermannsdenkmal> Aufruf am 14.12.20

⁵ Zu den folgenreichsten Administrativmaßnahmen der Belgier gehörte 1933/34 die Ausstellung von Ausweispapieren im Gefolge einer Volkszählung. Diese Dokumente fixierten die ethnische Zugehörigkeit jedes Einzelnen, war er nun Twa, Hutu oder Tutsi. Die ethnische Zuordnung aller Ruander war fortan in Verwaltungsregistern festgeschrieben. Die Unterscheidung der Menschen nach sozialem Status und wirtschaftlichen Aktivitäten wurde biologisiert und damit zu einer nach Rassen. https://de.wikipedia.org/wiki/V%C3%B6lkermord_in_Ruanda#%E2%80%9ETutsi%E2%80%9C_und_%E2%80%9EHutu%E2%80%9C_in_vorkolonialer_und_kolonialer_Zeit Aufruf am 14.12.20

ist ein Regelsystem. Menschen orientieren sich an diesen kulturellen Regelsystemen, lernen mitzuspielen, um nicht aneinander zu geraten. Auch kulturelle Orientierungssysteme können sich maßgeblich voneinander unterscheiden und das Mitspielen für nicht Eingeweihte damit erschweren.

3. **Kultur als Landkarte**

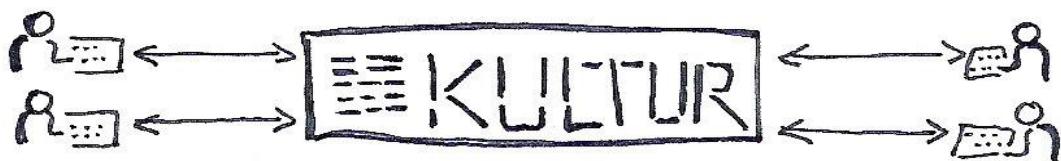
Kultur dient dem Einzelnen als Orientierungssystem in sozialen Gruppen. Wie eine „Landkarte von Bedeutungen“ hilft sie das eigene Verhalten dem Wesen und Anforderungen der jeweiligen Gemeinschaft anzupassen. Wir können Wege und anerkannte Möglichkeiten auf unserer kulturellen Orientierungskarte ebenso ausloten, wie No-Gos und schwieriges Terrain. Die kulturelle Landkarte hilft uns in Gruppen zueinander zu finden und gleichsam Kollisionen zu vermeiden.

4. **Kulturträger als Fisch im Wasser**

Die Metapher des Fisches im Wasser verdeutlicht die unbemerkte Allgegenwart von Kultur. Wie ein Fisch in seinem Element nicht bemerkt, dass er das Wasser zum Leben braucht, bemerken wir im Alltag selten, dass wir uns ständig an unsichtbaren Mustern, eben unseren Kulturen, orientieren. Erst wenn wir nicht mehr in unserer gewohnten Kultur schwimmen schnappen wir nach Luft und bemerken, dass uns etwas fehlt. Essensgewohnheiten sind nur ein Beispiel dafür. Schon wenn wir bei anderen Familien beim Frühstück sitzen, können wir vielleicht eine Befremdung bemerken. Aber in anderen Ländern stellen wir dann erst fest, dass Brot und Müsli nicht die einzigen Möglichkeiten sind, sich morgens zu ernähren.

5. **Kultur als Grammatik**

So wie wir jeden Tag die korrekte Grammatik unserer Muttersprache sprechen, ohne dass wir uns daran erinnern können, sie explizit gelernt zu haben, so wenden wir täglich die jeweilige Grammatik unserer Kulturen an, um uns in den Gemeinschaften miteinander zu verständigen. Auch die komplexen kulturellen Grammatiken haben wir nie explizit gelernt, sondern sind mit ihnen sozialisiert worden.



6. **Kultur als Brille**

Menschen werden durch ihre Kulturen geprägt. Eine Kultur beeinflusst Wahrnehmen, Denken, Werte und Handeln aller ihrer Mitglieder. Die Metapher der „kulturellen Brille“ verdeutlicht, dass unsere kulturellen Prägungen unsere „objektive Wahrnehmung“ stark beeinflussen. Wir sehen und interpretieren die Welt in den Mustern und Codes, die wir gelernt haben. Dabei ist die Brille zunächst als ein Hilfsmittel zur Orientierung in unserem Umfeld zu verstehen. Aber wie bei einer Brille verzerrten unsere Vorerfahrungen und Gruppenzugehörigkeiten unsere Sicht auf die Welt und die Dinge auch in einer besonderen Art und Weise. Zwei Menschen können so bei der Betrachtung der gleichen Situation zu sehr unterschiedlichen Interpretationen und Wertungen kommen.



7. Kultur als Zwiebel

Die Kulturzwiebel ist ein Modell nach Geert Hofstede. Dabei werden Komponenten von Kultur in äußere (eher oberflächliche) und innere (eher tiefere) Schichten eingeordnet. Wie bei einer Zwiebel entstehen so verschiedene „Schalen“, bzw. Ebenen. Wie der äußere Betrachter von einer Zwiebel zunächst nur die äußere Schicht wahrnimmt, sind auch bei unseren Kulturen bestimmte Komponenten offensichtlicher und damit sichtbarer als andere. Symbole sind nach Hofstede die am leichtesten veränderbare und am deutlichsten sichtbare Komponente von Kultur und deshalb bilden sie die „oberflächliche“ äußerste Schicht der Zwiebel. Von außen nach innen zählt Hofstede insgesamt vier Schichten auf, die aufsteigend jeweils immer tiefe und wesentlichere Aspekte eines kulturellen Systems beschreiben:

Symbole, Helden, Rituale und Werte.²



*Symbole sind Worte, Gesten, Bilder oder Objekte, die eine bestimmte Bedeutung haben, welche nur von denjenigen als solche erkannt wird, die der gleichen Kultur angehören. [...] Neue Symbole entwickeln sich rasch, und alte verschwinden; Symbole einer kulturellen Gruppe werden regelmäßig von anderen nachgeahmt.*³

*Helden sind Personen, tot oder lebend, echt oder fiktiv, die Eigenschaften besitzen, welche in einer Kultur hoch angesehen sind; sie dienen daher als Verhaltensvorbilder. Selbst Fantasie- oder Comicfiguren [...] dienen als kulturelle Heldenfiguren.*⁴

*Rituale sind kollektive Tätigkeiten, die für das Erreichen der angestrebten Ziele eigentlich überflüssig sind, innerhalb einer Kultur aber als sozial notwendig gelten: sie werden daher um ihrer selbst willen ausgeübt. Formen des Grüßens und der Ehrerbietung anderen gegenüber, soziale und religiöse Zeremonien sind Beispiele hierfür.*⁵

*Werte sind „die allgemeine Neigung, bestimmte Umstände anderen vorzuziehen. Werte sind Gefühle mit einer Orientierung zum Plus- oder zum Minuspol hin.“*⁶

Kulturzwiebel			
Beispiele für drei Kulturgruppen (stark vereinfacht)			
	Fußball	Katholisches Christentum	Bundesrepublik Deutschland
Symbole	Fan-Schale, Sterne auf dem Trikot, Vereinsfarben, etc.	Kreuz, Rosenkranz, Marienstatuen, Glockengeläut, etc.	Schwarz-Rot-Gold, Nationalhymne, Eichenblatt, Bundesadler, Brandenburger Tor, etc.
Helden	Pelé, Maradonna, Zidane, Beckenbauer, Beckham, etc.	Heilige, Therese von Lisieux, Mutter Theresa, Papst Johannes Paul II., etc.	Goethe, Hans und Sophie Scholl, Willy Brandt, Günter Grass, etc.
Rituale	Hymnen vor internationalen Spielen, Münzwurf, WM, etc.	Heilige Messe am Sonntag, Ostersegen, Eheschließung, etc.	Staatliche Feiertage (z.B. 3. Oktober), Gelöbnis der Bundeswehrsoldaten, Tatort im Ersten
Werte	FIFA-Regeln, fairplay, etc.	10 Gebote (altes Testament), Lehre Jesu Christi, Kirchengebote, etc.	Werte der humanistischen Aufklärung, christliche Werte, Grundgesetz, etc.

8. Kultur als Fluss

Die Metapher des Flusses verdeutlicht die Prozesshaftigkeit von Kultur. Es scheint als gibt es den Fluss, als habe er Gestalt. Schaue ich genauer hin, dann entdecke ich, dass der Fluss nicht als statische Sache existiert. Es ist ein ständiges fließen tausender Wassertropfen. Was ich sehe ist kein Ding sondern ein Prozess. Der Fluss hört nie auf zu werden (sonst würde er versiegen). Aus hunderten Quellen sickert und sprudelt Wasser, vereint sich mit Schmelz- und Regenwasser in dem Fluss. Denn das Wesen des Flusses ist das Zusammenfließen, die Vereinigung von Wasser, nur daher kommt es zur Bewegung, dadurch kommt es zum Fluss.

Kultur kann man sich wie einen Fluss vorstellen, als einen lebendigen Prozess, der von verschiedenen Quellen gespeist wird. Kultur ist nichts statisches, abgeschlossenes, sondern etwas, was ständig erneuert, verändert und bereichert wird.

Achtung: Jede einzelne Metapher greift zu kurz und verengt den Kulturbegriff. Zusammengenommen geben die Metaphern aber vielleicht eine plastischere Idee des doch sehr komplexen Begriffs der Kultur.

5.3. Ein neues Verständnis von Kultur !!

Die Welt verändert sich rasant. Herkömmliche Deutungen von Kultur und Begegnung stammen vor allem aus der Epoche der Herausbildung der heutigen Nationalstaaten. Seit dem 19.Jahrhundert. und der historischen Etablierung der europäischen Nationen im heutigen Sinne⁶ hat sich allerdings einiges geändert. Neue Entwicklungen in Politik, Wirtschaft und Kommunikation haben auch unsere Gemeinschaften und Gruppenzugehörigkeiten verändert. Nun brauchen wir neue, offenere Konzepte, um zeitgenössische Kulturen und Kulturgruppen beschreiben zu können.

An der radikalen Neuformulierung haben nicht nur die Soziologie, Kulturanthropologie und Kulturwissenschaften mitgearbeitet. Entscheidende Impulse kamen von postmodernistischen und postkolonialen Denkern, aber auch von Historikern (global history) und Pädagogen (z.B. aus der Migrationspädagogik).

- **Entgrenzung:** Nationalstaatliche Grenzen, – Territorialität und – Souveränität werden zunehmend aufgelöst, bzw. in einen neuen, größeren Zusammenhang stellt. 60% aller alltagsrelevanten Gesetze, z.B., werden heute in Brüssel und nicht mehr in Berlin gemacht. Eine zentrale Prämisse der Neuzeit verliert damit ihre Gültigkeit, die Vorstellung in geschlossenen und gegenseitig abgrenzbaren Räumen von Nationalstaaten und ihnen entsprechenden Nationalgesellschaften zu leben und zu handeln. „*Die heutigen Kulturen entsprechen nicht mehr den alten Vorstellungen geschlossener und einheitlicher Nationalkulturen. Sie sind durch eine Vielfalt möglicher Identitäten gekennzeichnet und haben grenzüberschreitende Konturen.*“

⁶ Benedict Anderson: Die Erfindung der Nation: „Während Nationalismen die Einteilung der Welt und Menschen in Nationen bzw. Nationalitäten, und insbesondere ihre jeweils eigene Nation, als „ewig“ oder zumindest sehr alt betrachten, zeigt Anderson, dass der Begriff der Nation im heutigen Sinne erst vor relativ kurzer Zeit (etwa ab dem späten 18. Jahrhundert) entstanden ist“

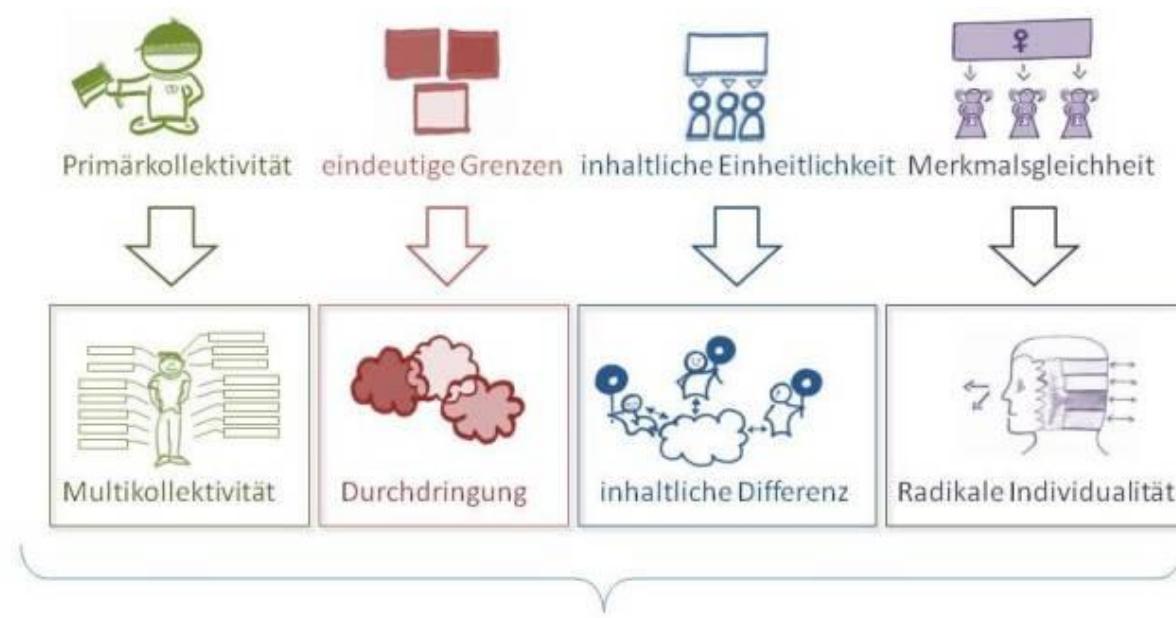
https://de.wikipedia.org/wiki/Benedict_Anderson Aufruf am 14.12.20

- **geografische Mobilität:** Handlungsrelevante Räume sind somit vor allem funktional bestimmt und reichen über nationalstaatliche Grenzen hinweg. Man braucht heute keine Karte von Territorien mehr, sondern von Transaktionen.
- **soziale Vielfalt:** Wir können in unserem Alltag eine Zunahme von Angeboten von kollektiver Identität verzeichnen. Während dem Jugendlichen vor 100 Jahren eher wenige bis keine Jugendgruppen zur Verfügung standen, gab es in den 50er Jahren schon verschiedene Jugend-Szenen (z.B. den Rock'n Roll). Heute stehen Jugendlichen eine Vielzahl von Jugendgruppen verschiedener Art zur Verfügung. Viele davon (z.B. Hip Hop, Punk, Manga, Emo, Metal etc.) sind international und verbinden damit Jugendliche verschiedenster Herkunft.
- **weltweite Vernetzung:** durch Kommunikationsmittel wie das Internet oder die Mobiltelefonie. Die dadurch entstandene Informationsgesellschaft unterscheidet sich grundlegend von früheren Generationen. Wir können heute gleichzeitig Teil von lokalen Gruppen und Kulturen sein (z.B. in einem dörflichen Karnevalsverein) und gleichzeitig online Freizeitkulturen mit Menschen aus weit entfernten Erdteilen pflegen, vom Online-Game zu Programmierer-Foren etc. .

Der neue Kulturbegriff

Da es bislang kein offizielles Gremium für die Festlegung von gebräuchlichen Begrifflichkeiten gibt, unterscheiden sich natürlich auch die Begriffe, Vorstellungen und Inhalte neuer Kulturkonzeptionen. Die große Zahl gleichzeitiger Begriffe heute (interkulturell, transkulturell, hyperkulturell etc.) kann man allerdings als ein deutliches Zeichen für einen Paradigmenwechsel lesen.

5.4 Die vier Veränderungen des Kulturbegriffs



Multikollektivität

Menschen sind nicht nur Angehörige eines einzigen (primären) Kulturkollektivs. Vielmehr nimmt jeder Mensch an vielen kulturellen Orientierungssystemen teil. In Bezug auf einen Menschen muss man also immer von Kulturen anstatt nur von einer Kultur sprechen.

<p>Alter Kulturbegriff :</p> <p>Prämissen der Primärkollektivität</p> <p>Kultur wird vom 19. Jahrhundert bis heute überwiegend gleichgesetzt mit Herkunftskultur. Dem Kulturbegriff hängt demnach noch immer die Idee an, dass man in eine Kultur hineingeboren wird. Immer noch, wie bei den alten Blut- und Boden-Theorien, wird auch Kultur mit Ethnie oder Staatsangehörigkeit verbunden. Natürlich ist in der Öffentlichkeit auch mal von muslimischer Kultur, Jugendkultur oder Betriebskultur zu lesen. Auch Pop oder Hip-Hop wird manchmal der Rang einer Kultur zugesprochen; diese wird im selben Atemzug aber implizit der Nationalkultur untergeordnet, in dem man von sogenannten Subkulturen spricht.</p>	<p>Neuer Kulturbegriff :</p> <p>Multikollektivität</p> <p>Menschen sind nicht nur Angehörige eines einzigen (primären) Kulturkollektivs. Vielmehr nimmt jeder Mensch an vielen kulturellen Orientierungssystemen teil. In Bezug auf einen Menschen muss man also immer von Kulturen anstatt nur von einer Kultur sprechen.</p>
--	---

Prämissen der Primärkollektivität

Individuen werden primär einem Kollektiv (meist einem Land) zugehörig verstanden. Das Problem ist nicht, dass National- und Herkunftskulturen bei einer zwischenmenschlichen Begegnung keine Rolle spielen, sondern dass diese Rolle oft maßlos überschätzt, künstlich aufgeblasen, ja quasi zur einzig ausschlaggebenden sozialen Prägung gemacht wird.

Problematiken der Prämissen der Primärkollektivität

Das Individuum, seine Prägungen, Merkmale, sein Verhalten, scheinen vor allem durch seine Herkunftskultur, durch sein Heimatland, seine Ethnie bestimmt. daraus ergeben sich folgende Probleme:



Deutscher

Individuen werden auf eine einzige kollektive Kultur (Herkunft) reduziert. Damit werden dem Einzelnen andere wichtige soziale Erfahrungen und kollektive Prägungen abgesprochen bzw. ihm gegenüber als weniger wichtig erachtet.

Die monolithische Sicht auf Kultur bewirkt auch in Bezug auf das Individuum eine monolithische Sicht auf Identität. So scheint es notwendig, dass man sich mit seiner Herkunftskultur identifiziert. Lebt der Mensch aber dann in einem anderen Land, bekommt er oder sie ein Identitätsproblem. Mehr als eine Herkunftskultur zu haben, scheint schwierig bis unmöglich zu sein und den Einzelnen/die Einzelne in unauflösbare Widersprüche zu verstricken. Menschen mit Eltern aus verschiedenen

Herkunftskulturen oder Kinder mit Migrationshintergrund scheinen damit nie wirklich dazu gehören zu können, oder aber sie müssen sich nach diesem Konzept für eine Kultur entscheiden.

Die Essentialisierung von Herkunft und die Betonung von ethnischer und nationaler Zugehörigkeit wird besonders von nationalistischen und rechten Gruppen benutzt, um Menschen gezielt als "fremd" oder mit der eigenen Gesellschaft "unvereinbar" zu stigmatisieren. Damit werden Menschen, die über viele andere soziale Kollektive mit den Menschen der Gesellschaft verbunden sind, nur wegen ihrer Herkunft immer wieder zu "Anderen" gemacht. Ein Arzt aus dem Iran, Intellektueller, Sozialdemokrat, Fußballspieler, Gärtner und leidenschaftlicher Koch läuft in Deutschland Gefahr, durch die Brille der Primärkollektivität immer wieder zum "Ausländer" gemacht zu werden. Die Prämisse, dass wir uns also vor allem über unsere Herkunft unterscheiden, erschwert Menschen den Zugang zueinander.

Prämissen der Multikollektivität

Jede soziale Gemeinschaft hat eine Kultur

Kultur, verstanden als Bedeutungs- und Orientierungssystem, als Verabredungen von Codes, Werten und Regeln, ist die Basis jeder menschlichen Gemeinschaft! Auch die kleinsten sozialen Gemeinschaften und Kollektive, z.B. eine Partnerschaft, eine Wohngemeinschaft, eine Familie oder ein Freundeskreis prägen eigene Kulturen und Orientierungssysteme aus.

Menschen sind Teil vieler Kollektive

Eine soziale Gruppe, die die Individuen mit einem gleichen Merkmal zu einer Einheit zusammenfasst, wird Kollektiv genannt (z.B. Kollektiv der Kaffeetrinker).²

Folgende Merkmale sind die Grundlage wichtiger Kollektive:

Geschlecht, im Sinne von Gender, (es gibt viele Geschlechter !)

politische Orientierung (z.B. sozialdemokratisch)

sexuelle Orientierung (z.B. bisexuell)

Religion (z.B. alevitische Muslime)

Alter (z.B. Jugendliche)	Familie (z.B. Kleinfamilie Schmidt)
Bildungshintergrund (z.B. Azubi)	Sportart (z.B. Volleyball)
soziale Schicht (z.B. Mittelschicht)	Musikrichtung (z.B. Hip Hop)
Hautfarbe (z.B. hell-rosig)	Essgewohnheiten (z.B. Vegan)
Berufsgruppe (z.B. Krankenschwester)	körperliche Fähigkeiten (z.B. Brillenträger)
Eigene Herkunft – Kontinent/Nation/Region/Ort/Stadtteil (z.B. Deutscher, Berliner, Kreuzberger, Wrangelkietz)	Wohnort (z.B. Hochhaus im Außenbezirk von Würzburg)
Herkunft der Eltern (z.B. Griechenland)	Aussehen (z.B. Blonde Haare)
... und es gibt noch viel mehr	

Wir sind mehr als Herkunft – Multikollektivität

Da wir Menschen gleichzeitig vielen sozialen Gruppen angehören, d.h. nicht nur Deutsche, Portugiesen oder Spanier sind, sondern z.B. auch Frauen, Kampfsportlerinnen, Jugendliche, Studentinnen usw., wird unsere Identität gleichzeitig von mehr als einem Kollektiv bzw. einer Kollektivkultur geprägt. Das nennt man "Mehrfachkollektivität" - oder "Multikollektivität".

Menschen haben viele Kulturen

Nicht nur die Herkunfts kultur bietet soziale Orientierung, sondern auch die großen und kleinen Gruppen, denen wir angehören. Wenn jeder Mensch Teil vieler Kollektive ist und alle



© kulturbalken.de

Kollektive auch Kulturen ausbilden, dann gehört jeder Mensch auch gleichzeitig mehreren Kulturen an! Das Wort Kultur, wenn wir es auf die Prägung eines Menschen beziehen, muss also immer im Plural verwendet werden!

Überschneidungen der Kulturen – „Durchdringung“

Individuen sind gleichzeitig Teil unterschiedlicher Kollektive, die sich überschneiden können. So kann ich Teil einer christlichen Kultur sein, die sich mit meiner deutschen Kultur überschneidet. Auch meine Familienkultur ist vielleicht von der deutschen und der christlichen Kultur beeinflusst, setzt sich aber dennoch als eigene Kultur von den beiden ab. Rituale und Feste können gute Indizien sein, um kulturelle Überschneidungen deutlich zu machen. So feiert man im Christentum z.B. Weihnachten. Wie und wann das Fest gefeiert wird ist aber von Region zu Region unterschiedlich. So gibt es die Geschenke in Deutschland eher am 24. Dezember, in Frankreich eher am 25. Dezember und in Russland am 7. Januar. Aber auch in Deutschland gibt es verschiedene regionale Varianten des Festes und jede Familie hat dazu noch einmal ihre ganz eigenen Traditionen. Kommt das Christkind oder der Weihnachtsmann? Geht die Familie in die Kirche, oder wird nur zusammen gegessen? usw. ...

Alter Kulturbegriff	Neuer Kulturbegriff
<p>Eindeutige Grenzen</p> <p>Vom 19. Jahrhundert (Herder) bis heute, stellen sich viele Kulturen als Kugeln, Kreise, Blöcke bzw. allgemein als räumliche Gebilde vor. Das wichtigste Merkmal dieser Vorstellung ist die Idee, Kulturen könnten sauber, klar und eindeutig voneinander unterschieden und abgegrenzt werden (Grenzkohärenz). Rechts vom Rhein ist die deutsche Kultur, links davon die französische Kultur zu finden; das ist männlich, das weiblich; das ist kindlich, das ist erwachsen usw. ... Die Idee einer klaren Abgrenzung ist auch die Grundlage von Vorstellungen, Kulturen könnten zusammenstoßen (clash of cultures/civilisations).</p>	<p>Kulturelle Durchdringung</p> <p>Kulturen werden nach neueren Kulturkonzeptionen nicht mehr als klar abgrenzbare Entitäten (Ganzheiten) wahrgenommen, sondern vielmehr als wandelhafte hochdynamische Kommunikationsprozesse, die sich gegenseitig durchdringen und nicht klar voneinander abgrenzbar sind.</p>

Eindeutige Grenzen: Kulturen sind statisch

Kulturen werden aber nicht nur als klar abgrenzbare Gebilde verstanden, sondern auch als statisch. Auch wenn diese Idee eher unbewusst da ist, so kann man sie dennoch weitläufig anzutreffen. Danach sind die Deutschen so wie schon die Germanen, die Franzosen wie einst die Gallier und die Unterschiede von Frauen- und Männerkulturen haben sich seit der Steinzeit auch kaum entwickelt. Die Spanier waren demnach schon immer „heißblütig“, während die Schweden wie ihre Wikingervorfahren eher kaltblütig sind.

Die sicherlich übertriebenen und zur Unterhaltung bestimmten Comics von Asterix und Obelix enthalten viele breit geteilte Vorstellungen über die verschiedenen Herkunftskulturen. Sie spielen mit diesen Stereotypen und auch mit den nationalen Geschichtsbildern des 19. und 20. Jahrhunderts, in welchen die eigene Nationalkultur (und ihre Eigenschaften) unmittelbar auf mythische „Urvölker“ bezogen wurde.



Problematik der eindeutigen Beschreibung von Kultur

Kulturen sind keine Objekte. Kulturen sind Orientierungssysteme aufgrund von Kommunikationsprozessen. Kommunikationsprozesse lassen sich kaum in räumliche Grenzen pressen. Sobald Menschen mit unterschiedlichen Prägungen miteinander in Kontakt kommen, kommt es zur Kommunikation und damit zur Interaktion bzw. kulturellen Vermischung. Selbst wenn wir (wie der alte Kulturbegriff) nur auf der Ebene der Herkunftskulturen bleiben, können wir in der gesamten Menschheitsgeschichte grenz- und raumübergreifende Wanderungen und Kommunikation beobachten.

Menschen in grenzenlosem Kontakt

Die Geschichte der Menschheit ist eine Geschichte der Wanderungen. Wanderungen und Migration stellen nach unserem heutigen Bild eher die Ausnahme, als die Regel dar.

Tatsächlich aber sind die Wanderungen in der Menschheitsgeschichte eher die Norm als die Ausnahme. Die längste Zeit in der Geschichte (80.000-90.000 Jahre!) lebte der Mensch als Jäger und Sammler ohne festen Wohnsitz. Aber auch in den jüngeren Jahrtausenden wanderte der Mensch auf Nahrungssuche, um Kriege zu führen, um zu flüchten, zu reisen, Handel zu treiben. Menschen wurden vertrieben, verschleppt, verkauft ... Die Völkerwanderung, die Kolonialisierung, der transkontinentale Sklavenhandel, die Völkerschlacht bei Leipzig, die Weltkriege, all das sind nur wenige, aber bekannte Beispiele aus einer unschätzbar großen Interaktions- und Mobilitätsgeschichte der Menschheit.

Jede Wanderung, jeder Krieg, jede Grenzverschiebung, jede Besatzung, jedes Handelsschiff hat die scheinbar eindeutigen Kulturräume durchbrochen und in Interaktion miteinander gebracht. Der Historiker Michael Mann geht sogar davon aus, dass wir die Menschheitsgeschichte gar nicht als Geschichte von Gruppen erzählen sollten, sondern eher als eine [Geschichte von verschiedenen Interaktionen und Machtnetzwerken](#), welche weite Teile der Welt mit ihren verschiedenen Gruppen miteinander verbunden haben.

Kulturell fand dadurch nicht nur ein Austausch, sondern eine andauernde Verbindung und Hybridisierung von Herkunftskulturen statt. Diese immer wieder neue Vermischung und gegenseitige Durchdringung von menschlichen Kollektiven auf dem Erdball hält bis heute an.

Kulturen sind dynamisch

Kulturen sind nie fertig und in dem Sinne (zeitlich) nicht als statisch zu verstehen, sondern als Prozesse. Im englischen spricht man von *fuzzy systems*, das sind Systeme in permanenter Wandlung.

Kultur ist ein Konstrukt, welches die Kulturgruppen ständig neu schöpfen, gestalten, verändern. Kultur ist in dem Sinne zu vergleichen mit einer Open-Source-Software, die ständig von unzähligen Usern mit- und weiterprogrammiert wird, deren Quellcode sich ständig ändert und damit auch ihre konkrete Erscheinungsform. In der Programmiersprache nennt man die Aktualisierungen Update, in den Kulturgruppen spricht man eher von einer neuen Mode.

Stellen wir uns als Beispiel die christliche Kultur vor. Diese ist höchst lebendig und alles andere als statisch. Die christlichen Werte, Vorstellungen und Praktiken haben sich von den urchristlichen Gemeinschaften, über das europäische Mittelalter bis heute enorm gewandelt. Heute ist Inquisition kein Thema mehr und der Papst Franziskus ruft dazu auf Homosexuelle anzuerkennen.

Oder nehmen wir die Jugendkultur, die sich sowohl sprachlich, als auch was Inhalte, Diskurse und Werte angeht ständig verändert. Auf Deutschland bezogen wird das seit Jahrzehnten sogar wissenschaftlich untersucht und zwar in der Shell-Jugendstudie.



Kulturen ohne Grenzen

Auch räumlich werden Kulturen in neueren Kulturkonzeptionen nicht mehr statisch, sondern dynamisch gedacht. Kulturen verlieren ihre Eindeutigkeit zugunsten einer prozesshaften Vorstellung von sich ständig wandelnden Grenzen. Genaugenommen ist es bei Kulturen als kollektiv geistige Konstruktionen generell schwer von Grenzen zu sprechen. Kulturelle Grenzen sind in unseren Köpfen schnell mit geografischen Grenzen vermischt. Es besteht die Gefahr, gerade in Bezug auf Herkunftskulturen, anzunehmen, dass sich z.B. die französische Kultur auf das französische Staatsgebiet beschränkt. Aber sind dann Franzosen, die in Deutschland leben noch Teil der französischen Kultur? Was ist mit den ehemaligen Kolonien, in denen Französisch gesprochen wird? Sind die jetzt abgeschnitten und unabhängig von der französischen Kultur?

Die Gefährliche Illusion der Reinheit



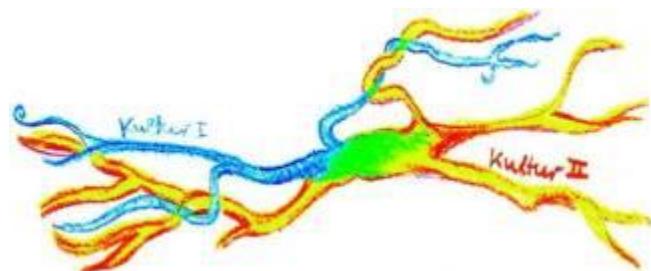
Auch wenn eine Reinheit und inhaltliche Einheitlichkeit von Kulturen für uns verlockend klingt, so müssen wir diese (falsche!) Vorstellung heute unbedingt verwerfen. Diese Vorstellung war und ist die Basis von Rassismus. Menschengruppen werden als „kulturell anders“ bzw. „unterschiedlich“ deklariert, um ihnen bestimmte Rechte (zum Beispiel auf Leben in einem Land) abzusprechen. Der Nationalsozialismus in Deutschland war nur eines von unzähligen Beispielen, in denen versucht wurde eine konstruierte „ethnische Reinheit“, die so nie existiert hat herzustellen. Ironischer Weise musste selbst das rigide Rechtssystem der Nationalsozialisten feststellen, dass es keine Eindeutigen Kriterien der ingroup und outgroup gibt. So mussten schließlich Sonderkategorien erstellt werden vom Juden ersten Grades bis zum Vierteljuden, um der Uneindeutigkeit Herr zu werden.

Das Ausmaß und leider auch die Aktualität kulturellen Reinheitswahns wird von Genocide Watch⁷ dokumentiert. Dort finden sie die Liste der Genozide seit 1945. Sie ist verdammt lang und verzeichnet Millionen von Opfern die seit dem Holocaust verfolgt, gefoltert und ermordet wurden. Welches „Reinheitskriterium“ jeweils angewendet wurde, ist der Liste zu entnehmen. Aber ob die Genozide nun aus ethnischen, religiösen, oder politischen Gründen erfolgten, die Basis ist immer die Vorstellung, dass die existierende Vielfalt etwas unnormales oder gefährliches ist, die „bereinigt“ werden muss.

Alle Kulturen sind Mischkulturen

Kulturen durchdringen sich, sind miteinander vernetzt, verwoben, hybrid, uneindeutig. Kulturen, auch Herkunftskulturen, sind räumlich nie klar voneinander abgrenzbar. Kulturen sind miteinander verbunden, verflochten, voneinander durchdrungen und miteinander verschmolzen. Diese gegenseitige Durchdringung und Vermischung wird auch mit dem Begriff „Transkulturalität“ beschrieben, wobei die Silbe trans- mit hinüber oder hindurch übersetzt werden kann.

Kulturen durchdringen sich, sind miteinander vernetzt, verwoben, hybrid, uneindeutig Unsere Kulturen haben de facto längst nicht mehr die Form der Homogenität und



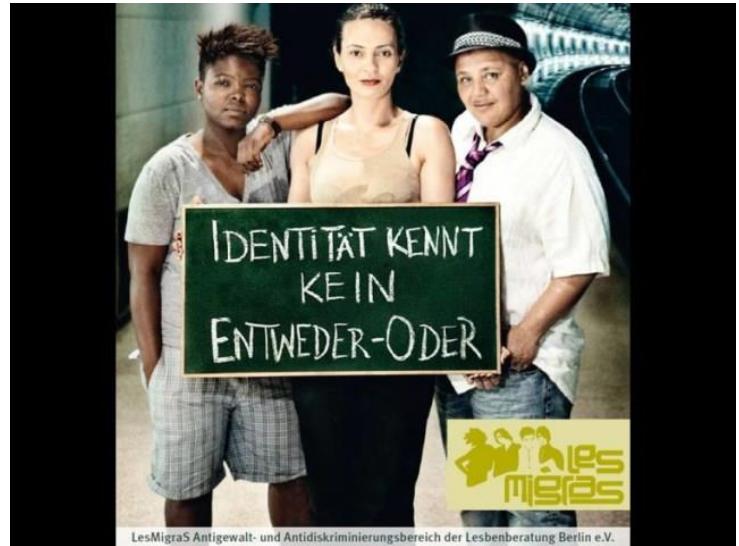
⁷ <https://www.genocidewatch.com/genocide-and-policide>

Separiertheit, sondern sind bis in ihren Kern hinein durch Mischung und Durchdringung gekennzeichnet.

Diese neue Form der Kulturen bezeichne ich, da sie über den traditionellen Kulturbegriff hinaus- und durch die traditionellen Kulturgrenzen wie selbstverständlich hindurchgeht, als transkulturell. Das Konzept der Transkulturalität sucht diese veränderte kulturelle Verfassung ins Licht zu rücken.

Räumlich und auf Nationalkulturen bezogen können wir in Bezug auf Deutschland und seine Nachbarländer diese kulturelle Durchdringung allein schon in den Grenzregionen sehen und erleben. Im Elsass zum Beispiel, wo die französische und die deutsche Kultur ineinander flossen. Hier kann man nicht von Deutsch oder Französisch sprechen sondern muss von sowohl Deutsch als auch Französisch ausgehen und dann auch wieder einem ganz eigenen Almagam daraus, eben Elsässisch. Ähnlich verhält es sich in Schlesien, Böhmen oder Schleswig-Holstein.

Auch wenn es in den Grenzregionen besonders deutlich wird, die ganze Deutsche Kultur ist eine Mischkultur! Das Gebiet des heutigen Deutschlands liegt mitten in Europa. Es ist immer durchzogen worden von Wanderungen, Kriegen, Eroberungen, Flüchtlingen, fahrenden Gesellen, Handelsreisenden usw. Hier sind Stämme, Völker, Nationen immer wieder zusammengeflossen, haben Wissen, Kenntnisse, Werte, Menschen und Wörter ausgetauscht, zusammengewürfelt, auseinander hervorgebracht.



Alle Kulturen sind uneindeutig und ohne klare Grenzen

Aber nicht nur auf Nationalkulturen bezogen durchdringen sich Kulturen gegenseitig. Auch z.B. Geschlechterkulturen sind nicht klar voneinander abgrenzbar. Weibliche Werte und Kulturmuster finden sich in der männlichen Kultur und anders herum. Dem Entweder-Oder-Denken kann man auch hier getrost mit einem Sowohl-Als-Auch antworten, denn auch die Grenzen der beiden Geschlechterkulturen sind fließend und lassen Raum für mehr als zwei Geschlechtsidentitäten.

Inhaltliche Differenz

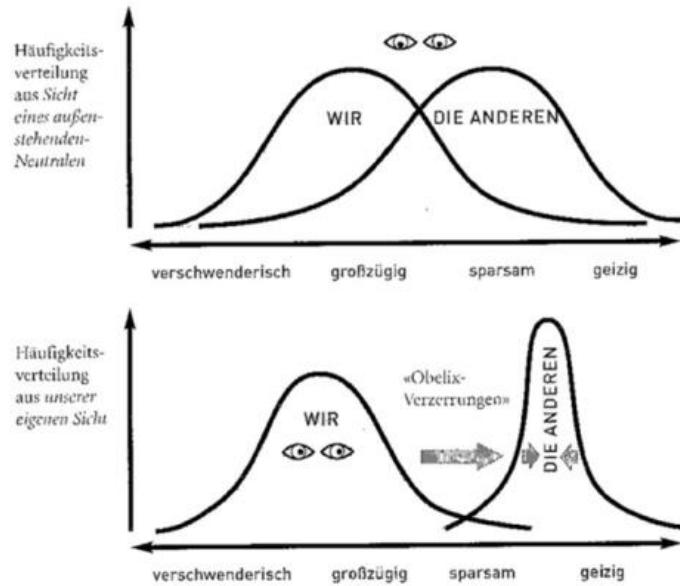
Eine wesentliche Veränderung neuerer Kulturkonzepte ist die Vorstellung, dass Kulturen in sich sehr heterogen und widersprüchlich sind. Kulturen bieten ihren Mitgliedern eher Diskurse als konkrete Handlungsanweisungen. Die Individuen interpretieren die Kulturangebote sehr unterschiedlich und werden daher durch eine Kultur nicht genormt, sondern lediglich in vielfältiger Weise beeinflusst. Angesichts der Stückhaftigkeit unserer Welt scheint die Auffassung von Kultur – einer bestimmten Kultur, dieser Kultur – als Konsens über grundlegende gemeinsame Vorstellungen, gemeinsame Gefühle und gemeinsame Werte kaum noch haltbar.

<p>Alter Kulturbegriff</p> <p>Idee der Inhaltsgleichheit</p> <p>Kennste Einen, kennste Alle ... Nach einer weit geteilten Vorstellung sind Kulturen in sich einheitlich und widerspruchsfrei. Die Deutschen sind umweltbewusst, die Mädchen nicht so wild wie die Jungen und Muslime streng religiös. Woher auch immer unsere Bilder (Stereotype) kommen, sie suggerieren uns eine Einheitlichkeit der Gewohnheiten von Kollektiven. Geert Hofstede hat in Bezug auf kulturelle Prägung von einer "kollektiven Programmierung des Geistes" gesprochen. Nach dieser Vorstellung ist es nur zu natürlich auch daran zu glauben, dass eine gleiche Programmierung auch gleiche Meinungen und Verhaltensweisen produziert.</p>	<p>Neuer Kulturbegriff</p> <p>Idee der inhaltlichen Differenz</p> <p>Kultur als dynamischer Diskurs statt Einheitsbrei. Neuere Wahrnehmung von Kultur nehmen Gemeinschaften nicht mehr als grundsätzlich gleich, sondern als sehr verschiedenartig war. Gemeinsam geteilte und bekannte Werte, Normen und Codes bedeuten noch lange keine Vereinheitlichung. Im Gegenteil. Unterschiede und Widersprüche innerhalb von kulturellen Gemeinschaften sind nicht nur Normalität, sondern auch wichtig für eine lebendige Kultur. Wir können uns also eine Kultur als ein sich ständig veränderndes Getümmel von Meinungen und Werten vorstellen.</p>
--	--

Idee der Widerspruchsfreiheit

Besonders fremd erscheinende Kulturen werden von uns als sehr homogen und in sich Widerspruchsfrei vorgestellt. Innerhalb einer Kultur variieren die Merkmale unter den Einzelnen danach kaum. Interessant dabei ist, dass wir unsere eigenen Kollektive und Kulturgruppen sehr differenziert wahrnehmen. Hier wehren wir uns gegen Verallgemeinerungen und gestehen den Mitgliedern unserer Eigengruppe eine große Bandbreite an Eigenschaften zu. Bei einer unbekannten Gemeinschaft tendieren wir dazu, Merkmale zu vereinheitlichen, zu stereotypisieren, weil uns der Blick für die interne Differenzierung fehlt. In einem Handbuch für interkulturelle Kommunikation wurde das ganze sehr eindrücklich dargestellt:

Der Effekt der verengten Variationsbreite, die den "Anderen" zugestanden wird, wird hier Obelix-Verzerrung genannt. Sie können sich sicherlich vorstellen warum ...



Kultur als dynamischer Diskurs statt Einheitsbrei

Neuere Wahrnehmung von Kultur nehmen Gemeinschaften nicht mehr als grundsätzlich gleich, sondern als sehr verschiedenartig war. Gemeinsam geteilte und bekannte Werte, Normen und Codes bedeuten noch lange keine Vereinheitlichung. Im Gegenteil. Unterschiede und Widersprüche innerhalb von kulturellen Gemeinschaften sind nicht nur Normalität, sondern auch wichtig für eine lebendige Kultur. Wir können uns also eine Kultur als ein sich ständig veränderndes Getümmel von Meinungen und Werten vorstellen.

Kultur wird beschrieben „als ein dynamisches Diskursfeld – als ein Feld des Kampfes um Deutungsmuster, Artikulationsformen, Werte und Normen, die ständig neu ausgehandelt werden müssen [...]. Das einzelne Subjekt nimmt an dem Aushandlungsprozeß seiner Kultur teil und befindet sich schon innerhalb dieses Rahmens in vielfältiger Weise zwischen verschiedenen kulturellen Orientierungen.³

Kultur ist ein sich wandelndes, auf Austausch angelegtes, kohärentes, aber nicht widerspruchfreies und insofern offenes Regel-, Hypothesen-, Bedeutungs- und Geltungssystem, das Gemeinschaft stiftet, sichtbare und unsichtbare Phänomene einschließt und zu dem man in einem spannungsreichen Zugehörigkeitsverhältnis stehen darf.

Individuen gestalten die Kultur

Das Kultur die Individuen prägt ist bekannt. Dass die Individuen die Kultur prägen weniger. Die Einzelnen (in all ihrer Vielfalt) gestalten die Gemeinschaftskultur mit. Kultur ist damit kein abgeschlossenes einheitliches „Programm“, sondern eher so etwas wie eine „open-source-software“ an der ständig weiter herumprogrammiert wird. Die Mitglieder einer Kultur verlieren durch eine kulturelle Bindung nicht ihre Vielfältigkeit. Die Kultur ist ein lebendiger Prozess einer vielseitigen, uneinheitlichen Kommunikation.

Deutsche und indische Vielfalt

Schauen wir in unsere eigene Kultur, etwa nach Deutschland, so ist uns die innere Vielfalt sicherlich klar. Wir wissen wie verschiedenartig die Menschen in diesem Land zu Werten wie dem Umweltschutz stehen. Wir kennen die Debatten um Dosenpfand, grüner Punkt und erneuerbare Energien. Wir kennen unseren Nachbarn und wissen, dass er zu den gleichen Themen vielleicht eine komplett andere Meinung hat. Doch kaum sind uns die internen Auseinandersetzungen, z.B. „der Inder*innen“, unbekannt, neigen wir wieder zu Verallgemeinerungen. Könnte es sich mit der besagten Spiritualität der Inder*innen denn aber nicht genauso verhalten wie mit dem Umweltbewusstsein der Deutschen? Bei über 1,2 Milliarden Indern aus den verschiedensten Landesteilen, Religionen, Altersstufen und Lebensrealitäten sind solche Differenzen durchaus anzunehmen ...

Mir persönlich hat das Wissen um die grundsätzlichen Differenzen innerhalb von kulturellen Gemeinschaften in der Begegnungspraxis sehr geholfen. Statt darauf aus zu sein, zu

inhaltliche Differenz

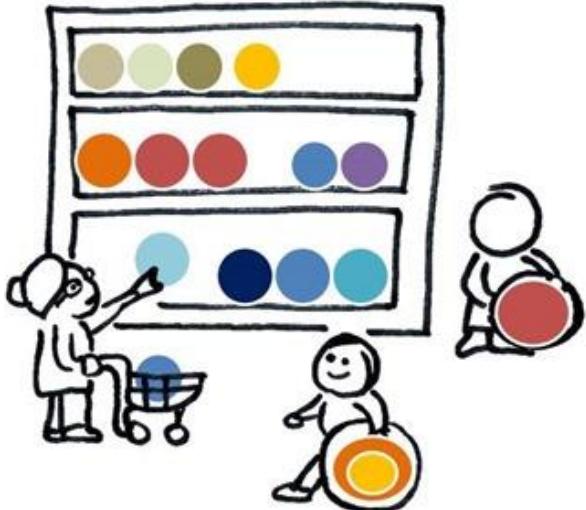


© kultursthacker.de

ergründen, wie die Inder*innen denn alle so sind, frage ich nun nach den Diskursen. Statt nach einer einheitlichen Meinung, frage ich nach Streitpunkten. Aktuelle Diskurse zeigen mir die Bandbreite einer Gemeinschaft auf. Sie sagen mir damit viel über die lebendige Kultur und damit auch über die individuellen Herausforderungen, sich darin zu verorten.

Kultur als Selbstbedienung

Neuere Darstellungen von Kultur weisen auch darauf hin, dass Kultur ein heterogener Ressourcenpool ist, aus dem die Kollektivmitglieder sich Sinnzusammenhänge ableiten können. Dabei können aus der gleichen Kultur auch widersprüchliche Orientierungen geschöpft werden. Ich stelle mir das vor wie ein Regal im Supermarkt, wo ich mir, bei all der bunten Auswahl, nur das herausnehme, was für mich passt. Auch aus den Angeboten meiner Kulturgruppen wähle ich aus. Ich eigne mir nur das an, was ich vertreten kann und lasse tatsächlich auch immer Dinge weg, die ich nicht mag. Dazu ein Beispiel:



© kulturshaker.de

Christliche und muslimische Interpretationen

Sicherlich ist Ihnen schon einmal aufgefallen, dass Christen die christliche Kultur sehr individuell für sich ableiten und gestalten. Da gibt es welche die gehen oft, einige selten, andere nie in die Kirche. Für manche zählt die Nächstenliebe als oberster Wert, andere interpretieren die Bibel als Aufruf des Volkes Gottes zur Mission und auch zur Gewalt. Einige Katholiken sind Ministranten und lassen sich kirchlich taufen, fasten aber nie und wissen auch nicht genau, warum Pfingsten eigentlich gefeiert wird. Einige sind Protestanten, andere Griechisch-Orthodoxe oder Baptisten, oder missionierende Evangelikale, oder, oder ... Wir sehen, die christliche Kultur wird sehr sehr unterschiedlich gelebt und interpretiert. Einen Menschen über seine Zugehörigkeit zum Christentum zu beurteilen grenzt an Wahnsinn.

Dennoch werden z.B. Muslime in Europa immer wieder über die Gesamtgruppe der Muslime beurteilt. Ihnen wird nicht, oder nur eingeschränkt, eine eigene Auswahl, bzw. Interpretation des Glaubens zugestanden. Es gibt Verwunderung, wenn Muslime z.B. Alkohol trinken oder sich gegen das Kopftuch aussprechen. Als ob alle Katholiken Freitags kein Fleisch essen und nie Sex vor der Ehe haben...

Radikale Individualität

Das Verhalten von Menschen ist nach neueren Kulturkonzeptionen kaum mehr über ihre Zugehörigkeit zu einem Kulturkollektiv ableitbar. Stattdessen wird die menschliche Merkmals-, Verhaltens- und Identitätsbildung als hochkomplex und radikal individuell angenommen.

<p>Alter Kulturbegriff</p> <p>Merkmalsübereinstimmung</p> <p>Die Annahme der Merkmalsübereinstimmung geht davon aus, dass die kulturellen Eigenschaften des Kollektivs mit den Gewohnheiten oder Merkmalen des einzelnen Kollektivmitglieds übereinstimmen. Damit verbunden ist die Vorstellung, dass die Kenntnis von Kulturstandards Rückschlüsse auf das Verhalten der Angehörigen dieser Kultur zulässt.</p>	<p>Neuer Kulturbegriff</p> <p>Radikale Individualität</p> <p>Plurale Gesellschaften – einzigartige Individuen: Wir leben heute in posttraditionalen Gemeinschaften die kaum mehr zu vergleichen sind mit den Kollektiven der letzten Jahrhunderte. Eigentümliche Lebensformen einzelner Regionen mit langlebigen einzigartigen Traditionen sind heute kaum noch auszumachen. Verlässliche Traditionen und Gemeinschaften, Moden, Werte, Orientierungen, Wissensbestände und Handlungsmuster wandeln und verändern sich immer schneller.</p>
--	---

Die Frage nach den Eigenheiten von Kollektiven – nach dem Bewusstsein, dem Charakter, der Identität, der Mentalität von Großgruppen wie Völkern, Nationen oder ethnischen Gemeinschaften – ist so alt wie die Zivilisationsgeschichte. Es gehört vielleicht zur menschlichen Natur, beim Kontakt mit Fremden unwillkürlich Vergleiche anzustellen, um den Menschen oder die Gruppe zu beurteilen und in eine „Schublade zu stecken“. Und genau diesem Bedürfnis sind auch viele Kulturgegungsmodelle, besonders aber die Interkulturalität nachgekommen.

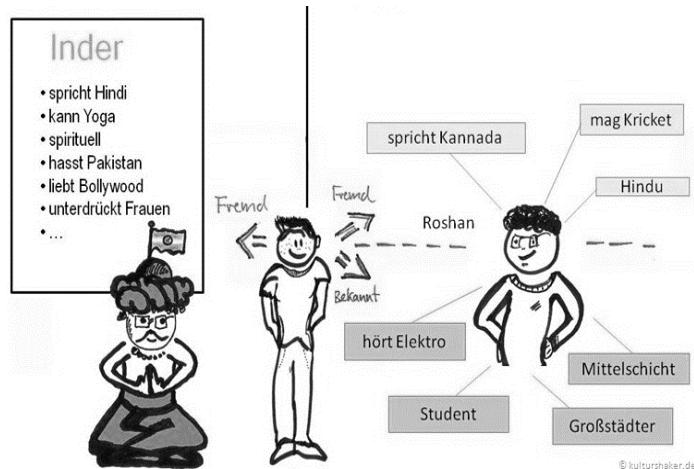


Programmierte Eigenschaften

Die Idee ist natürlich verlockend, gerade wenn ich mich auf eine Begegnung mit mir fremden Personen vorbereiten möchte. Wenn ich zum Beispiel das erste Mal nach Indien gehe, so suche ich dort nach schneller Orientierung, nach Kontrolle, nach dem richtigen Verhalten.

Da kommen dann Bücher und Seminare ganz gelegen, die mir versprechen, Indien sei wie ein Automat und sobald ich gelernt habe wie er funktioniert, könne ich ihn bedienen, bzw. seine Menschen verstehen.

Die Bücher und Seminare tragen dementsprechend Titel, welche Kulturgruppen mit Maschinen gleichsetzen, wie z.B.: „Gebrauchsanweisung Indien“, oder „so ticken die Chinesen“, oder etwa „so funktionieren die Spanier“ ...



© kulturshaker.de

Kulturalisierungen als Verkaufsschlager

Wieder ist da die Idee der kollektiven Programmierung, der einen und wesentlichen herkunftsbezogenen Kulturprägung. Es ist vielleicht die verlockende Einfachheit, die diese Prämisse so erfolgreich gemacht hat. Hunderte von Seminaren in Wirtschaft und Vereinen nutzen das Konzept der klaren Does & Don'ts, nutzen kulturelle Zuschreibungen und nationale Schubkästen, um ihre Kunden und Klienten auf einen Auslandsaufenthalt vorzubereiten. Für eine andere, komplexere Auseinandersetzung ist oft auch keine Zeit. So belassen es diese Angebote dabei ihren Kunden eine unflexible Scheinsicherheit zu verkaufen. Aber solche Kulturdarstellungen oft sind viel zu konkret für die Wirklichkeit ...

Umstrittene Modelle

Kulturdimensionen und Zuschreibungen von bestimmten Kulturstandards sind bis heute wissenschaftlich höchst umstritten und kaum empirisch belegt.

Bei den „interkulturellen“ Seminaren und Ratgebern mischen sich oft Klischees, Stereotype mit wissenschaftlichen und pseudowissenschaftlichen Erklärungsmustern



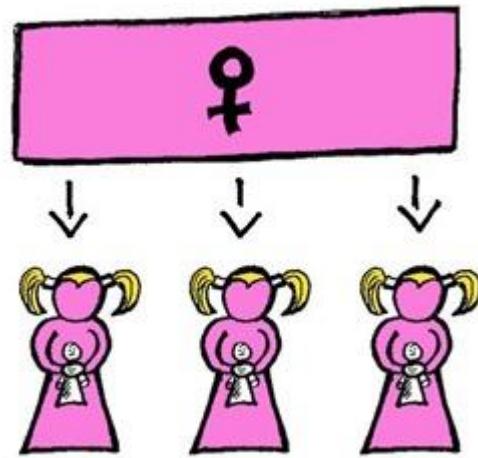
Kultur als Ersatz für Rasse

Rechte Gruppen haben diese Form der Kulturbetrachtung in ihren Konzepten aufgegriffen. Um zu erklären, warum Menschen verschiedener Herkunft nicht zusammen leben können oder dürfen, warum einige besser und andere schlechter sind, brauchen sie heute den verpönten Rassenbegriff nicht mehr bemühen. Heute benutzen diese Gruppen den Kulturbegriff und nutzen die Vorstellung fester, klarer Erklärungsmuster für Herkunftskulturen, um Menschen mit Migrationshintergrund auszuschließen und systematisch zu diskriminieren. Sobald Kultur als unveränderliche wesenhafte Eigenschaft von Menschen und im Zusammenhang größerer sozialer Einheiten, etwa als Nationalkultur und dadurch eher statisch gedacht wird, liegt der Rede und dem Gebrauch von „Kultur“ ein Verständnis zugrunde, das Äquivalent zu Rassekonstruktionen ist.

Kultur als Orakel

Aber nicht nur in Bezug auf Herkunftskulturen gibt es die Idee der Merkmalsübereinstimmung. Menschen werden auch über viele andere Kulturgruppen in Schubladen gesteckt. Ob nun aufgrund des Geschlechts, Berufs, der sexuellen Orientierung oder der Parteiangehörigkeit, auch hier verlockt es, den Einzelnen über sein Kollektiv zu definieren und sein Verhalten durch grobe Verallgemeinerungen vorauszubestimmen.

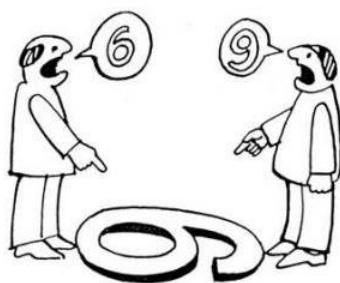
Auch wenn wir die kleine Tochter einer Freundin noch nie gesehen haben, gehen wir beim Kauf eines Geburtstagsgeschenks für sie vielleicht davon aus, dass sie eher rosa als blau und eher Puppen als Dinos mag. Hier wird ihre Geschlechterkultur als ausschlaggebend für ihre individuellen Vorlieben angenommen.



6. Von Vorurteilen, Stereotypen, Rassismus und anderen Wahrnehmungsformen

Menschen haben eine selektive Wahrnehmung aus: Losche, Interkulturelle Kommunikation, 1995, S. 68ff)

Wie die wahrnehmungspsychologische Forschung gezeigt hat, nehmen wir Gegenstände, Situationen und Personen in unserer Umwelt nicht so wahr, wie sie erscheinen und von anderen Beobachtern beschrieben werden, sondern eher so, wie wir **erwarten**, dass sie



auszusehen haben. Um ein mit unseren Erwartungen übereinstimmendes Bild zu bekommen, sind wir sogar bereit, Details zu übersehen oder übermäßig zu betonen, Eigenschaften und Merkmale umzudeuten, spezifische Einzelmärkte als repräsentativ für das Ganze anzusehen, unvollständig Wahrgenommenes zu vervollständigen oder sogar tatsächlich nicht vorhandene Merkmale und Ereignisse zu erfinden, nur damit das gewünschte Bild zustande kommt.

Sicherheitsbedürfnis

Die jeweiligen Erwartungen sind abhängig vom individuellen Sozialisationsprofil, dem aktuellen sozialen Umfeld (Einfluss Dritter), aber auch Motivationen und sogar Stimmung des Beobachters. Das elementare Bedürfnis des Menschen nach Sicherheit bewirkt ein Streben nach Stabilität und Konsistenz in seiner Wahrnehmung, wodurch es zu Fixierungen seiner Einstellungen und Ansichten kommt. Nicht übereinstimmende Informationen haben eine viel geringere Chance wahrgenommen zu werden, als die Nachrichten, die in die bewährten Schemata passen, die man folglich erwartet. Vorurteile und Annahmen über andere, wenn sie nicht auf unzureichendes Wissen zurückzuführen sind, können Abwehrhaltungen gegenüber neuen Eindrücken bedeuten, die bestehende Wertmaßstäbe oder Einstellungssysteme

bedrohen oder sogar zu einer Um-Orientierung, bzw. Aufgabe dieser Orientierungskriterien führen würden.

Systematisierung und Kategorisierung unserer Wahrnehmung stellen Versuche dar, sich in einer vielgestaltigen Umwelt zurechtzufinden, gewisse Konstanten als Ausgangspunkte für die Erkundung dieser Welt benützen zu können, um damit zu einem Mindestmaß an Sicherheit zu gelangen. Es liegt auf der Hand, dass die damit einhergehende Reduktion von Informationen und Reizen Gefahr läuft, Wahrnehmung und Realität zu verzerren.

Was ist ein Stereotyp, was ist ein Vorurteil?

„Typologien“ fassen bestimmte Persönlichkeitsmerkmale zu allseits bekannten und vertrauten „Typen“ zusammen, denen sich dann auch nahezu unbekannte Menschen zuordnen lassen. Besteht so ein Merkmalsbündel überwiegend aus sofort sichtbaren ethnischen oder rassischen Merkmalen und ist es als „Typ“ weithin anerkannt, können wir auch von einem Stereotyp sprechen.

Stereotypenbildung ist einer der ersten Schritte zur Vereinfachung und damit Stabilisierung der Umwelt. Die (vermeintliche) Berechenbarkeit eines Unbekannten durch Zuordnung einer Gruppierung mit eindeutigen Merkmalen wird dadurch erleichtert. Die Stereotypenbildung kann dabei durchaus positive Voreinstellungen beinhalten. Man denke z.B. an die oft zitierte Freundlichkeit der Amerikaner oder die Gastfreundschaft der Griechen. Stereotype lassen jedoch leicht vergessen, dass es „den“ Amerikaner, „den“ Griechen nicht gibt; individuelle Unterschiede werden leicht übersehen.

„**Vorurteile**“ sind negative oder ablehnende Einstellungen einem Menschen oder einer Menschengruppen gegenüber wobei dieser Gruppe infolge stereotyper Vorstellungen bestimmte Eigenschaften von vornherein zugeschrieben werden, die sich aufgrund von Starrheit und gefühlsmäßiger Ladung, selbst bei widersprechender Erfahrung, schwer korrigieren lassen.

Die Strategie, Menschen einer bekannten Gruppe oder Kategorie zuzuordnen, ist jedoch nicht nur erleichternd, sie kann auch unsere Fähigkeit, zwischen einzelnen Mitgliedern einer stereotypisierten Gruppe zu unterscheiden, beeinträchtigen. So fällt es den meisten Europäern schwer, asiatische Gesichter zu unterscheiden, sei es individuell oder zwischen unterschiedlichen asiatischen Nationen. Japaner werden dann eben kurzerhand aufgrund ihrer Kamera von Chinesen unterschieden.

Warum entstehen Stereotype/Vorurteile?

Die Psychologie unterscheidet hierzu u.a. kognitive, psychodynamische, lern- und sozialpsychologische Erklärungsansätze

Im *kognitiven* Ansatz werden Stereotype als der Versuch verstanden, Informationen besser einzuordnen, überschaubar und vertraut zu machen. Diese Neigung verstärkt sich, je weniger Informationen über eine Person vorhanden sind und stellt eine mögliche Antwort auf die Reizfülle der sozialen Umwelt dar. Stereotype verhelfen zu Scheinwissen über andere.

Der *psychodynamische* Ansatz betrachtet Vorurteile als Mangel an Selbstwertgefühl und Abwehr von Unsicherheit und Angst. Diese Form der Reaktion ist davon abhängig, inwieweit jemand durch seine Erziehung zur „Realitätsprüfung“ befähigt worden ist, d.h. die Fähigkeit entwickelt wurde, zwischen innerer Realität und äußeren Objekten zu unterscheiden.

Vorurteilhaftes Verhalten bedeutet in dieser Sichtweise „nichts anderes, als dass der Mensch

Teile seines Inneren - Bedürfnisse, Wünsche, Triebe - auf ein äußeres Objekt projiziert und dann glaubt, das Bild in seinem Kopf sei das Bild der Realität."

Aus *lernpsychologischer* Sicht werden Vorurteile von der Umwelt übernommen, wobei nach Allport⁸ im Grundschulalter Vorurteile aktiv angenommen werden, während ältere Kinder und Jugendliche Vorurteile stärker differenzieren.

Die Bedrohungsgefühle einer Gruppe, die durch Personen hervorgerufen werden, die von den Gruppennormen abweichen, steigern laut *sozialpsychologischem* Ansatz das Zusammengehörigkeits- bzw. Wir-Gefühl und stärken die Gruppenidentität.

Interessenkonflikte, Konkurrenz- und Wettbewerbssituation verschärfen die Neigung zu vorurteilsbehaftetem Handeln, wobei die subjektive Wahrnehmung der Situation ausschlaggebend ist.

Welche Funktionen erfüllen demzufolge Vorurteile und Stereotypen?

Sie verleihen (Schein-)Wissen und Sicherheit (die kognitive Komponente), und vereinfachen die Komplexität der Welt, schaffen Überschaubarkeit.

Sie ermöglichen Abgrenzung und Zusammenhalt (die soziale Komponente). Die Gruppe von Vorurteilsträgern schafft Sicherheit und Gemeinsamkeit. Die Eigengruppe und jeder einzelne werden damit erhöht, die anderen abgewertet. Es entsteht ein Wir-Gefühl, womit die Gruppenidentität und der Zusammenhalt gestärkt werden.

Voreingenommenes Verhalten bietet in gewisser Weise „Rechtfertigung“ ungerechter Bewertung und Behandlung von Fremden. Psychoanalytische Theorieansätze, die von einer „autoritären Persönlichkeit“ dominieren, gehen davon aus, dass es sich bei diesen Stabilisatoren um unerlässliche Schutzmechanismen der menschlichen Psyche handelt. Nicht zugelassene Aggressionsgefühle werden eben nicht gegen den eigentlichen Unterdrücker gerichtet, sondern gegen Gruppen oder einzelne, die als schwächer eingestuft werden. Das Verbotene wird auf Fremdgruppen projiziert und dort sanktioniert. Dieser Schutzmechanismus ermöglicht es dem Individuum, eine größtmögliche Distanz zwischen sich und dem „Verbotenen“ herzustellen, da ja dieses dem Fremden zugeschrieben wird.

6.1 Formen von Diskriminierung

Diskriminierung ist das Gegenteil von Privilegierung. Diskriminierung bedeutet, dass ein Mensch benachteiligt, also schlechter behandelt wird, weil dieser zum Beispiel trans*ident, Schwarz, homosexuell oder von Armut betroffen ist. Menschen werden aufgrund von äußerlichen Merkmalen und Zugehörigkeiten bestimmten Gruppen zugeschrieben. Eine Person wird zum Beispiel aufgrund ihrer körperlichen Erscheinung entweder als Kind/Jugendliche*r oder Erwachsener, als Mann* oder Frau*, als behindert oder nicht-behindert wahrgenommen. Je nachdem wird der Mensch abgewertet (diskriminiert) oder bevorzugt (privilegiert). Zum Beispiel bekommen reiche Menschen bessere medizinische Versorgung als ärmerre oder nicht behinderte Menschen haben mehr Zugang zu Arbeitsplätzen und öffentlichen Räumen. Selbstverständlich vereint ein Mensch verschiedene Merkmale in sich und macht dementsprechend unterschiedliche Erfahrungen.

⁸ Gordon W. Allport: "Die Natur des Vorurteils"

Diskriminierung findet somit auf verschiedenen Ebenen statt. Eine weiße Trans-Frau* macht andere Erfahrungen als eine Schwarze Trans- Frau*, weil sie neben Trans*feindlichkeit und Sexismus auch noch Rassismus ausgesetzt sein kann. Menschen können auch durch Gesetze und Vorurteile ungleich behandelt werden. Diese Vorurteile können auch dazu führen, dass betroffene Menschen diese glauben und daher stark an sich zweifeln beziehungsweise nicht viel von sich halten. Wenn ein schwuler Junge* beispielsweise auf dem Pausenhof ständig schwul als Beleidigung hört, könnte er glauben, dass Schwul-Sein etwas Schlechtes sei.

Eigentlich kennen so gut wie alle die Alltäglichkeit von Diskriminierung durch zum Beispiel nervige Blicke oder blöde Sprüche, wenn du mit deiner*deinem Liebsten an der Bushaltestelle, auf dem Schulhof oder bei der Familienfeier rumknutschst oder Händchen hältst – bzw. es eben nicht machst, um evtl. schlimmen Reaktionen zu entgehen; oder das nervige Gefrage von allen möglichen Leuten, wo du denn herkommst (und die Antwort Berlin wird seltsamerweise genauso wenig akzeptiert wie Hannover oder Ippendorf); oder ein unsicheres Lächeln, das Vermeiden von Kontakt und eine seltsam einfache Sprache, nur weil du im Rollstuhl sitzt; oder grenzüberschreitende Fragen, ob du denn schon geschlechtsangleichende Operationen hinter dir hast oder gar, ob jemand deine Brust berühren dürfe oder dies einfach tut... Und die Liste geht noch viel weiter.

Diese Diskriminierungserfahrungen beschränken sich nicht allein auf den persönlichen, zwischenmenschlichen Bereich, sondern sind strukturell verankert und somit auf unterschiedlichen Ebenen zu finden:

Im Alltag: durch Blicke, Sprüche, „Witze“ oder unangenehmen Situationen auf dem Schulhof. Zum Beispiel Sätze wie: „bist du behindert“ oder „sei nicht so kindisch“.

In Institutionen: wenn staatliche, religiöse oder gesellschaftliche Einrichtungen Zugänge erschweren. Zum Beispiel: Welche Kinder bekommen eine Gymnasialempfehlung und wer nicht oder, dass nur Männer* in z.B. Kirchen oder Moscheen vorbeten dürfen.

Strukturell: wenn Gesetze diskriminieren wie z.B., wer bekommt einen Aufenthaltsstatus in Deutschland und wer nicht oder, wenn es nur zwei Toilettenoptionen gibt.

Historisch: wenn die Diskriminierungsformen schon sehr lange bestehen. Zum Beispiel hat Deutschland schon vor dem Nationalsozialismus Schwarze Menschen erniedrigt, beraubt und versklavt oder Frauen* stehen schon seit Jahrhunderten unter der Macht der (cis-)Männer*.

Medial: wenn auch in den Medien Diskriminierung gezeigt wird. Zum Beispiel: die meisten Menschen in Werbung und Film weiß und nicht behindert sind oder Geld zu haben Anerkennung bringen soll.

Wichtig ist auch, dabei zu bedenken (und die entsprechende eigene Verantwortung wahrzunehmen), dass wir zumeist nicht nur diskriminiert, sondern in bestimmten Bereichen auch privilegiert sind und andere diskriminieren können. Zum Beispiel können bestimmte Räume Schutz für beispielsweise homo- sexuelle weiße Personen bieten, gleichzeitig aber Schwarze und Personen of Color, die homosexuell sind, ausschließen

6.2 Rassismus – oder woher kommst du wirklich?

Es gibt mehrere Formen von Rassismus (Anti- Schwarzenrassismus, Rassismus gegen Rom_nja und Sinti_zze, Antisemitismus, etc.) Den einen Rassismus gibt es nicht und somit ist

es gar nicht so einfach zu erklären. Es bedeutet, dass Menschen aufgrund zugeschriebener Merkmale wie zum Beispiel Hautfarbe (nicht weiß), Religion (muslimisch) oder Herkunft (nicht Deutschland) diskriminiert, also benachteiligt werden. Diese Merkmale können sich überlappen oder auch nicht. Oftmals wird dadurch Ausgrenzung, Ungleichbehandlung und Aggression erlebt. Rassismus findet auf vielen Ebenen statt: im Alltag, in der Schule, Zuhause oder in sozialen Netzwerken.

Rassismus ist, wenn z.B.

- Menschen nicht mit dem gleichen Respekt begegnet wird, weil sie nicht weiß sind,
- die Straßenseite gewechselt wird, weil Schwarze oder People of Color (kurz: PoC) entgegenkommen, gedacht wird, Schwarze und PoC seien besonders gut in Sport und Musik, könnten aber kein Abitur schaffen oder studieren,
- behauptet wird, Rom_nja seien kriminell,
- gemeint wird, es gäbe genug „Araber_innen“ an der Schule,
- davon ausgegangen wird, dass alle Menschen, die ein Kopftuch tragen, unterdrückt werden
- davon ausgegangen wird, dass eine Schwarze Person nicht aus Deutschland kommen kann
- von „DEN Flüchtlingen“ gesprochen wird
- gesagt und gedacht wird, die „Anderen“ seien „schmutzig“, „zu laut“, „homophob“ (s. Homo/ Trans*feindlichkeit), „traditionell“, „rückständig“ und vieles mehr...

Mögliche Fallbeispiele: Rassismus

Derya ist 15 Jahre alt und geht in die 9. Klasse. Sie möchte einmal Bauingenieurin werden. Eine Freundin ihrer Mutter macht das. Mathe und Physik, das sind ihre Lieblingsfächer. Alle aus der Klasse sollen bald einen Praktikumsplatz suchen, um Einblick in das Berufsleben zu erhalten. Sie sprechen mit dem Klassenlehrer darüber.

Als Derya davon erzählt, dass sie in ein Ingenieurbüro möchte, schaut der Lehrer verwundert: „Komm Mädchen*, gibts bei euch sowas überhaupt? Mach doch lieber was Handwerkliches! Schneidern oder im Friseurladen oder so!“ Derya erstarrt und fühlt sich wie gelähmt. Sie weiß nicht, was sie sagen soll. „Du bist doch Türkin, oder?“ fragt der Lehrer. Derya zögert:

„Ich bin hier geboren...“ „Ja, aber woher kommst du denn wirklich?“ Der Lehrer besteht auf seine Frage. Derya möchte nicht mehr antworten, fühlt sich aber gezwungen, etwas zu sagen: „Meine Eltern sind kurdisch. Aber ich bin hier geboren...“. „Siehst du“, sagt der Lehrer: „Deine Eltern wollen bestimmt auch, dass du Friseurin oder vielleicht Bäckerin wirst!“ Derya schweigt erstmal. Dann: „Es reicht! Was sollen diese ganzen Vorurteile! Und wenn's überhaupt nach meinen Eltern ginge, sollte ich eh Ärztin werden!“

Erklärung: Derya erlebt hier von dem Lehrer Rassismus und Sexismus (siehe (cis-)Sexismus). Der Lehrer geht davon aus, dass, weil Deryas Eltern kurdisch sind, sie keinen Erfolg im Beruf haben darf. Gleichzeitig ermutigt er Derya als Mädchen* auch nicht, eine Karriere im Beruf anzustreben. Der Lehrer hat Vorurteile gegenüber kurdischen Familien und Frauen*.

Du bist selbst von Rassismus betroffen?

Wenn du selbst Rassismus erlebst, dann sind hier ein paar Tipps, was du tun kannst, um deine Situation evtl. zu verbessern:

- In der Situation: Achte darauf, wie es dir geht und was du brauchst. Möglicherweise kannst du Räume, in denen du dich nicht wohlfühlst, verlassen. Zwinge dich nicht, Situationen auszuhalten, die sich nicht gut anfühlen. Du musst dich auch nicht rechtfertigen. Wenn du dich danach fühlst, kannst du etwas entgegnen oder eine andere Person, der du vertraust, um Unterstützung bitten. Bring dich jedoch nicht in Gefahr.
- Nach der Situation: Was brauchst du in dem Moment oder später? Vielleicht hilft es dir, dich mit einer Person (Freund_in, Sozialarbeiter_in, Eltern etc.), der du vertraust, über die Situation auszutauschen. Es gibt auch Beratungsstellen, die dich unterstützen können
- Und sonst: Finde Menschen, denen es ähnlich geht. Mitzubekommen, dass du damit nicht allein bist, kann dich sehr bestärken und entlasten. Du bist gut so wie und wer du bist!

Wenn du nicht von Rassismus betroffen bist

Wenn du selbst keinen Rassismus erlebst, ist es wichtig, Verantwortung zu übernehmen und zu wissen, was du tun kannst, um diskriminierende Situationen zu vermeiden. Hier ein paar Ideen:

- Sei dir deiner Verantwortung bewusst: Wenn du weiß bist bzw. der privilegierten Gruppe der Gesellschaft angehörst, sei dir bewusst, dass es überall – in Schulen und Ämtern, auf der Straße und im Bus, im Jugendclub, auf dem Wohnungsmarkt und auf der Arbeit, auf der Polizeiwache, dem Spielplatz oder zu Hause – Rassismus gibt. Oftmals erkennen Menschen ihr Verhalten nicht als rassistisch. Vielleicht entwickelst du einen anderen Blick dafür. Wenn du z.B. viele „pakistanische“ Freund_innen hast, heißt das nicht, dass du nicht auch rassistisch handeln kannst. Dir sollte klar sein, welche Position du in der Gesellschaft hast. Du kannst vielleicht selbst entscheiden, dich mit Rassismus auseinander zu setzen oder eben nicht. Andere Personen haben diese Wahl nicht, weil sie ihn regelmäßig erleben. Die Verantwortung, Rassismus zu verstehen und dich damit auseinander zu setzen, trägst du selbst.
- Rassismus tut weh: Rassismus ist Gewalt. Manchmal kann ein Spruch, ein „Witz“, ein Blick oder eine Frage, z.B. ob du mal die Haare von jemandem anfassen darfst, rassistisch sein. Vielleicht merkst du das gar nicht oder es erscheint dir nicht so. Aber für eine betroffene Person mag das ganz anders sein. Wenn dir eine Person sagt, dass du etwas Rassistisches gesagt oder getan hast, dann denke erstmal darüber nach, bevor du etwas entgegnest und versuche dich, in die Person reinzufühlen. Eine Entschuldigung bringt manchmal mehr als Gegenwehr. Nimm die betroffene Person und ihre Empfindungen ernst. Sie kann es besser beurteilen.
- Nimm Kritik an: Wenn Schwarze oder PoC dich darauf aufmerksam machen, dass ein Spruch oder eine Vorstellung von dir nicht OK ist, dann sei nicht beleidigt oder ignoriere dies nicht, sondern nimm das ernst. Niemand erwartet von dir, dass du sofort sensibel für jegliche Rassismen bist oder alles weißt. Lernen dauert ein Leben lang.
- Misch dich ein: Wenn du rassistische Handlungen, egal ob verbal, unterschwellig oder körperlich, wahrnimmst, dann beobachte die Situation erst einmal und misch dich ein, wenn es möglich ist. Wenn du nicht weißt, was oder ob du etwas tun kannst, dann frag die betroffene Person, ob sie sich Hilfe wünscht, es ihr gut geht oder was sie braucht, wenn es die

Situation erlaubt. Du könntest dich auch zur betroffenen Person stellen oder sie bestärken, indem du ihr zustimmst und sie schon dadurch unterstützen. Du könntest der Person, die sich rassistisch verhält auch direkt klarmachen, dass du das nicht akzeptierst und sie damit aufhören soll. Misch dich auch ein, wenn rassistische Aussagen oder „Witze“ gemacht werden und gerade keine PoC oder Schwarzen anwesend sind. Sprich eine andere Person, die du kennst, direkt an, dich zu unterstützen. Zu weit ist es manchmal einfacher als allein. Wenn du es nicht schaffst, sofort zu reagieren, kannst du auch noch kurze Zeit später auf die Situation zurückkommen. Wichtig: Achte darauf, dass du dich und andere keiner Gefahr aussetzt.

- Achte auf deine Wortwahl: Denn Sprache schafft Realitäten. „Ausländer“ ist ein rechtlicher Begriff. Eine Person, die Schwarz oder PoC ist und einen deutschen Pass hat oder längerfristig in Deutschland lebt, ist kein_e Ausländer_in. Ebenso haben Wörter wie „Asylant“ oder „Flüchtling“ anstelle von Asylsuchende bzw. Geflüchtete einen bitteren Beigeschmack. Und Selbstbezeichnungen, die rassistisch sind, können nur von den betroffenen Menschen selbst verwendet werden, nicht aber von weißen Personen oder anderen, die nicht Teil der betroffenen Gruppe sind.
- Frage nicht, woher jemand kommt: Die meisten PoC und Schwarzen Menschen haben diese Frage vermutlich schon tausendfach gehört und mussten sie tausendfach beantworten. Es nervt! Und es ist auch nicht wichtig. Frage dich, wieso du das unbedingt wissen möchtest und was das für Unterschiede erzeugt. Solltest du für dich eine befriedigende Antwort gefunden haben, so wäre das trotzdem kein Grund, in die Privatsphäre eines anderen Menschen einzudringen. Wenn eine Person über ihre Herkunft oder die ihrer Familie sprechen möchte, dann macht sie das, wenn sie es möchte. Oder auch nicht.
- Es sind nicht alle gleich: Vielleicht denkst du, dass „die Schwarzen“ besonders gut singen und „die Türk_innen“ besonders gut kochen könnten, dass „die Araber_innen“ besonders kriminell und „die Vietnames_innen“ von „Natur“ aus besonders angepasst seien usw. Nachdem du aber begriffen hast, dass solche Vorstellungen Vorurteile und rassistisch sind und es „die“ Schwarzen, Araber_innen und Vietnames_innen als homogene, also einheitliche Gruppe so nicht gibt, solltest du dich fragen, woher dieses Denken kommt und wer es dir beigebracht hat. Sei sensibel und nehme jeden Menschen als einzelne und besondere Persönlichkeit wahr. Ein „bei denen ist das so“ funktioniert nicht.
- Und weiter: Du willst dich mehr mit dem Thema beschäftigen? Buchtipp: Exit Racism: rassismuskritisch denken lernen von Tupoka Ogette und Tarik Tesfu Youtube Kanal

Wie entsteht Rassismus?

Rassismus gibt es überall in der Gesellschaft. Wirklich überall und weltweit – und: Rassismus tut weh. Aber warum ist das eigentlich so?

In Deutschland und auch in anderen Ländern bilden seit Jahrhunderten weiße Menschen die vermeintliche „Norm“ und gelten somit als „richtig“- auch in der Politik. Schon vor dem Nationalsozialismus wurden z.B. Schwarze Menschen ermordet, ausgebeutet und versklavt. Diese „Norm“ bestimmt z.B. darüber, was im Fernsehen läuft, wer in Deutschland leben darf oder nicht, was in den Schulbüchern steht, wer auf das Gymnasium darf oder wer eben dazugehört und wer nicht. Weiße Menschen müssen z.B. nicht sagen, woher sie kommen oder wann sie in ihre „Heimat“ zurückkehren. Sie haben also Macht und Privilegien, d.h. Vorteile und Vorteile, gegenüber jenen, die nicht zu „ihrer“ Gruppe gezählt werden. Indem weiße einen Unterschied zwischen sich auf der einen und Schwarzen Menschen und People

of Color auf der anderen Seite herstellen, wird dieses Machtverhältnis weiterhin aufrechterhalten. Oft werden dann Menschen bestimmte Eigenschaften oder (Un-) Fähigkeiten zugeschrieben, weil sie z.B. nicht weiß sind. Dabei sind diese Zuschreibungen eine völlige Erfindung von Menschen. Übrigens, wenn Leute von „Ausländerfeindlichkeit“ und „Fremdenhass“ sprechen, meinen sie damit Rassismus – sie wollen es nur nicht aussprechen. Dabei sollte es keinen Unterschied machen, ob ein Mensch schon seit Generationen in Deutschland lebt oder nicht oder welche Farbe die Haut hat.

Zeig Solidarität - Mach dich stark gegen Rassismus!

6.3 Privilegien



6.4. Differenzlinien: Aufmerksam sein für Unterschiede, ohne die Menschen in Schubladen zu stecken ...

Von Rudolf Leiprecht Aus „Migration und Soziale Arbeit“(2011)

Konstruktionen von ‚Großgruppen‘ und diversitätsbewusste Ansätze

In unseren Gesellschaften werden Menschen oft im Kontext von vereinheitlichenden Konstruktionen zu ‚Großgruppen‘ wahrgenommen und unterschieden, also z.B. die Ausländer, die Türken, die Angehörigen des Islam, die Deutschen, aber auch die Schwulen, die Jugendlichen, usw. Dabei geht es um Fremd- und Selbstzuschreibungen, die auf die Bedeutung von Geschlecht, sexueller Orientierung (also entlang von Homosexualität bzw. Heteronormativität), Familien-sprache, Religion, Herkunft, Migrationshintergrund, Hautfarbe, sozialer Klasse bzw. Schicht, Alter und Generation und/oder geistiger und körperlicher (Nicht) Beeinträchtigung verweisen. All diese Gruppenkonstruktionen tragen zu Differenzlinien bei, die häufig mit mannigfachen Problemlagen, Benachteiligungen und Negativbewertungen,

aber auch –auf der jeweils ‚anderen‘ Seite –Privilegien und Begünstigungen einhergehen. Und es ist wenig überraschend, dass entlang dieser Differenzlinien deshalb oft auch unterschiedliche Ressourcen, Lernvoraussetzungen, Lernerfahrungen, Lebensweisen, Krisenbewältigungsmuster festzustellen sind. Um Menschen in prekären Lebensverhältnissen und kritischen Situationen hier gerecht zu werden und zugleich das Ziel eines Mehr an sozialer Gerechtigkeit nicht aus dem Auge zu verlieren, haben sich auch in der Sozialen Arbeit (= Sozialpädagogik und Sozialarbeit) diversitätsbewusste Ansätze entwickelt. Solche diversitätsbewussten Ansätze verlangen die Entwicklung einer besonderen Aufmerksamkeit für die genannten Differenzlinien, wobei davon ausgegangen wird, dass solche Unterschiede in historischen und gesellschaftlichen Prozessen, die mit bestimmten Konstellationen von Interessen, Macht und Dominanz verbunden waren, ‚gemacht‘ wurden und zu u.U. folgenreichen Unterscheidungen führten.

Differenzlinien sind jedenfalls bereits ‚in der Welt‘ und in unterschiedlicher Weise bedeutungsvoll. Es wäre unangemessen, sie zu ignorieren. ‚Differenzblindheit‘ wäre völlig fehl am Platz und würde eher dazu führen, ungleiche und ungerechte Verhältnisse zu verfestigen. Gleichzeitig müssen wir uns jedoch im Klaren darüber sein, dass wir ‚in‘ solchen Unterschieden leben und sie möglicherweise mit eigenen Unterscheidungen reproduzieren. Diese ‚Verstrickung‘ ist selbstreflexiv zu bearbeiten.

Deutlich ist, dass die Analyse von Differenzlinien, Unterschieden und Unterscheidungen, die Kritik damit verbundener sozialer Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten und eine entsprechende Selbstreflexion auf theoriebezogene Konzepte angewiesen sind. Diese dürfen allerdings nicht mit der aktuellen ‚Wirklichkeit‘, so wie wir sie in unseren Handlungs- und Praxisfeldern erfahren, gleichgesetzt werden. Es handelt sich vielmehr um kritische Fragen an diese ‚Wirklichkeit‘.

Die Aufmerksamkeit, die bei diversitätsbewussten Ansätzen gefordert ist, ist also voraussetzungsvoll und muss theoretisch reflektiert und zugleich offen gegenüber empirischen Phänomenen sein. Es handelt sich hier um eine untersuchende Haltung, die es ermöglicht, ‚mehr‘ zu sehen und zu hören, angemessene Fragen zu stellen und –gemeinsam mit anderen – zu einer verändernden Praxis zu kommen.

Die Professionellen Sozialen Arbeit müssen dabei jeweils eine sehr anspruchsvolle Balance finden, wobei mit Balance mindestens dreierlei gemeint ist:

- Erstens müssen zwar – wie erwähnt – aus Gründen der Gerechtigkeit und im Zusammenhang einer Arbeit gegen Benachteiligung und Ausgrenzung Differenzlinien wahrgenommen werden, jedoch dürfen Individuen nicht auf einen bestimmten Unterschied oder eine bestimmte Unterscheidung reduziert werden. Eine solche einseitige Betonung – die leider auch in der Sozialen Arbeit oft zu beobachten ist – macht nämlich u.U. unsichtbar, dass in einem konkreten Fall z.B. nicht nur ein Migrationshintergrund (bzw. ein sich darauf beziehendes Zuschreibungsmuster) wirksam ist, sondern gleichzeitig oder auch vor allem Generationsverhältnisse, Geschlechterverhältnisse und/oder soziale Schichtungsverhältnisse von Bedeutung sind. Das hilfreiche Konzept der Intersektionalität fordert uns hier dazu auf, stets nach mehr als einer einzelnen Differenzlinie zu fragen (z.B. haben Jugendliche mit türkischem Migrationshintergrund mit Geschlechtszuschreibungen zu ‚Männlichkeit‘ oder ‚Weiblichkeit‘ zu tun), grundsätzlich davon auszugehen, dass soziale Gruppen nicht homogen sind (z.B. gibt es bildungserfolgreiche und bildungsferne, sozial benachteiligte und

mittelschichtsorientierte Familien mit türkischem Migrationshintergrund) und darauf zu achten, in welcher Weise verschiedene Differenzlinien wechselseitig zusammen spielen.

- Zweitens dürfen bei der Berücksichtigung von Unterschieden und Unterscheidungen Menschen nicht in gruppenbezogene Schubladen gesteckt werden, auch dann nicht, wenn eine ganze Bandbreite von zusammenwirkenden Differenzlinien berücksichtigt wird. Individuen müssen auch als solche wahrgenommen werden. Dabei muss allerdings deutlich sein, dass sie ‚nicht freischwebend in der Luft‘ hängen (es gibt keine vollständige Autonomie), sondern mit den historischen und gesellschaftlichen Kontexten, in denen sie leben, zu tun haben jedoch keineswegs so, dass aus einem Wissen über diese Kontexte abgeleitet werden kann, wie genau die einzelnen Menschen damit umgehen (wenn eine solche einfache Ableitung möglich wäre, würde sich das Nachdenken zu Individuallem erübrigen)
- Drittens sind Differenzlinien entlang von Gruppenkonstruktionen nicht immer mit sozialen Benachteiligungen, Ausgrenzungsprozessen, Negativbewertungen usw. verbunden. Manches, was im Zusammenhang mit Unterschieden und Unterscheidungen z.B. auf dem Schulhof oder im Freundeskreis passiert, kann durchaus auch harmlos sein, als lustvoll erlebt werden, kurzfristig für die Beteiligten Sinn machen usw.. Professionelle Sozialer Arbeit müssen also in der Lage sein, zumindest ansatzweise die jeweilige Bedeutung von Unterschieden und Unterscheidungen für die beteiligten Subjekte und ihre sozialen Kontexte zu erfassen. Handelt es sich um eine bedeutungsvolle Angelegenheit im skizzierten Sinne, müssen sie die jeweiligen Unterschiede und Unterscheidungen thematisieren und hinterfragen können. Dazu gehört u.U. auch, ihrer Entstehungsgeschichte – womöglich verbunden mit Dominanz- und Machtverhältnissen – nachzugehen und Unterdrückung und Benachteiligung zu skandalisieren. Handelt es sich hingegen um eine im skizzierten Sinne ‚unschädliche Geschichte‘, gilt es, Unterschiede und Unterscheidungen ‚stehen zu lassen‘ und/oder Tendenzen einer unnötigen Aufladung‘ mit Bedeutung vorzubeugen. Es ist deutlich, dass dies hohe Anforderungen sind, die an Professionelle Sozialer Arbeit gestellt werden.

Differenzlinien - Kategorie Grunddualismus (dominierend - dominiert)

aus: Leiprecht, R., Lutz, H. (2005). Intersektionalität im Klassenzimmer: Ethnizität, Klasse, Geschlecht. In: Leiprecht, R., Kerber, A. (Hrsg.), Schule in der Einwanderungsgesellschaft..

Geschlecht:	männlich - weiblich
Sexualität:	heterosexuell - homosexuell
Hautfarbe:	weiß - schwarz
Ethnizität:	dominante Gruppe – ethnische Minderheit(en) nicht ethnisch - ethnisch
Nation:	Staatsangehörige – Nicht Angehörige
Klasse:	Sozialstatus „oben“ - „unten“ / etabliert - nicht etabliert

Religion:	säkular - religiös
Sprache:	überlegen - unterlegen
Kultur:	„zivilisiert“ - „unzivilisiert“
Gesundheit	gesund (ohne besondere Bedürfnisse) krank (mit besonderen Bedürfnissen)
Behinderung:	ohne „Behinderungen“ – mit „Behinderungen“
Generation:	Erwachsene - Kinder / alt - jung / jung - alt
Sesshaftigkeit / Herkunft:	sesshaft - nomadisch / angestammt - zugewandert
Besitz:	reich / wohlhabend – arm
Nord – Süd / West – Ost:	'the west' - 'the rest'
Gesellschaftlicher Entwicklungsstand	traditionell / fortschrittlich / Modern rückständig / entwickelt – nicht entwickelt

Die hier aufgeführten Grunddualismen, von denen aus die Differenzlinien sich erstrecken, suggerieren zunächst einen Ausgleich; sie scheinen komplementär zueinander zu stehen. Die Anordnung in der Tabelle weist jedoch darauf hin, dass die Differenzparameter in einem hierarchischen Verhältnis zueinanderstehen, wobei links jeweils die dominante oder ‚normalisierte‘ und rechts die dominierte und abweichende Position zu erkennen ist (ebd.). Die Differenzlinien strukturieren als (naturalisierte) binäre Konstruktionen das gesellschaftliche Feld und stellen nicht nur „soziale Platzanweiser“ dar, sondern erschaffen zudem Identitäten und Orientierungen. Von besonderer Relevanz ist auch hier wieder der Hinweis auf die Komplexität einer bestimmten Kategorie, die vielfältigen Möglichkeiten einer subjektiven Zuordnung in dem Feld zwischen den Polen und das jeweils subjektive Verhältnis, in dem die Einzelnen zu der jeweiligen Kategorie stehen.

Ein Video zur Erklärung von Intersektionalität in Englisch

<https://www.youtube.com/watch?v=w6dnj2lyYjE>

THEORIE & ARBEITSEINHEITEN

Um die einzelnen Arbeitseinheiten angemessen umsetzen zu können, ist es wichtig, sich mit den Grundlagen der einzelnen Themengebiete zu beschäftigen.

Die Auseinandersetzung mit den folgenden Texten ermöglicht es dir u.a.:

- deine eigenen Denkmuster zu hinterfragen und dadurch Missverständnisse und emotionale Verletzungen (und damit auch unnötige Konflikte) in der Gruppe vorzubeugen

- die Spiele bzw. Leitungsmethoden der Situation und den Persönlichkeiten in der Gruppe anzupassen
- inhaltliche Fragen der Teilnehmenden besser beantworten zu können
- insgesamt eine kompetente Teamleitung zu werden

In späteren Kapiteln bietet Dir die Handreichung einige bewährte Arbeitseinheiten zu verschiedenen Themen. Es ist hilfreich dazu die entsprechenden Themen in diesem Theorieteil angeschaut und erfasst zu haben.

7.1. Gestaltung von Arbeitseinheiten

Bevor es mit konkreten Vorschlägen und Anregungen für einzelne Arbeitseinheiten losgeht, noch ein paar grundsätzliche Dinge zur Vorbereitung von Arbeitseinheiten vorweg:

7.1.1 Planungsphase

Was sollte ich bei der Planung des Seminars beachten?

Immer zuerst das Gesamtkonzept und dann die einzelnen Arbeitseinheiten ausarbeiten.

Die Leitfragen zur Entwicklung einer Arbeitseinheit :

- 1. Was will ich mit der Einheit vermitteln / erreichen?**
- 2. Wie kann ich das erreichen?**
- 3. Was brauche ich konkret dafür?**

ZEIT:	- wie lange dauert das Seminar / die Arbeitseinheit ? - wie viel Zeit habe ich insgesamt?
FUNKTION:	- wofür ist das Seminar da? - welche Funktion/Ziele hat das Seminar?
THEMEN:	- welche Themen sollen behandelt werden?
ABFOLGE:	- welcher Inhalt sollte wann kommen? - welche Abfolge ist im Hinblick auf die Gruppensituation und auf meine Situation (als Leiter*in) am sinnvollsten?
METHODE:	- welche Methode ist geeignet, um dem Inhalt, den Zielen, der Gruppe und der Zeit gerecht zu werden?
EINTEILUNG:	- wie lange brauche ich für was (Referate, Pausen etc.)? - wer macht was?
GRUPPEN-SITUATION:	- was ist das für eine Gruppe? - kennen sich die Leute? - was für Erwartungen, Ängste etc. könnten die Teilnehmer*innen haben? - welche Phase durchläuft die Gruppe wann?

LEITUNG:	Die Aufgabe der Leitung wechselt während des Seminarverlaufs: - zuerst: planen - zu Beginn des Seminars: steuern und orientieren, - dann: moderieren - zuletzt koordinieren, die Teilnehmenden übernehmen mehr und mehr Eigenverantwortung
-----------------	--

7.1.2 So könnte eine Arbeitseinheit aufgebaut sein

Während der Seminarplanung werdet Ihr Euch sicher einige Gedanken zum Aufbau der einzelnen Einheiten machen, hier ein Vorschlag, der sich in der Seminarpraxis als sehr brauchbar herausgestellt hat. In Klammern stehen dabei als Anregung Hinweise über denkbare Methoden. Weitere Methoden findet Ihr auch in den Methodenteilen zu den jeweiligen Themen.

1. **Warming-up:**
 - Einstieg in das Thema/Heranführung an das Thema (z.B. Traumreise, Video, Thesenplakat, Rollenspiel, Brainstorming...)
2. **Theoretischer Input Informationen geben** (z.B. Vortrag, Film, Text...)
3. **Vertiefte Auseinandersetzung mit dem Thema** (z.B. Kleingruppenarbeit (Textarbeit, Rollenspiel, Diskussion, Podiumsdiskussion, Metaplan, kreatives Arbeiten (Bild malen, plastisches Gestalten), Planspiele)
 - Meinungsaustausch / Plenumsdiskussion (z.B. Fishbowl, Metaplan, Diskussion...)
 - Festhalten der Ergebnisse, Visualisieren (z.B. Ergebnisplakate, Metaplan, Flipchartblätter an die Wand hängen,...)
4. **Auswertung** (z.B. Positionierung, Pro-/ Contra-Plakate, Blitzlicht,...)
 - Gruppenbefindlichkeit erfassen (z. B. Positionierung, Blitzlicht, Stimmungsbarometer...)
 - Reflexion (Die Reflexion ist nicht dazu da, abzufragen, was die TN von der Arbeitseinheit verstanden haben, sondern sollte als Teil des Lernprozesses verstanden werden, in dem Seminarleiter*innen und Teilnehmenden ihr gemeinsames Arbeiten reflektieren, kritisch betrachten, positives Herausstellen und verbessern.)

7.1.3 Arbeitstechniken und Methoden – Ein Überblick

Hier findest du eine Gedankenstütze zu Arbeitstechniken und Methoden, die du im Seminar verwenden könntest. Viele hast du im Laufe des Ausbildungsseminars kennengelernt.

Einstieg in eine Arbeitseinheit / in ein Thema: Thematisches Warming up	Infos vermitteln: Vortrag Film / Photoshow
---	---

Brainstorming-Spiele Bilder malen Impulsplakate Video / Film / Fotoshow Traumreise / Meditation "Walk the line" zu Impulsfragen	Textarbeit Visualisieren von Sachverhalten Exkursion / alternative Stadtführung / city bound
<u>Intensive Auseinandersetzung mit einem Thema</u> Kleingruppenarbeit Planspiele und Rollenspiele Textarbeit Diskussionen / Plenumsdiskussion / Podiumsdiskussion/ Fischbowl Schreibgespräch als stumme Diskussion	<u>Schwerpunkte finden / sortieren / Entscheidungen</u> Visualisieren von Ergebnissen Interessenspunkte setzen lassen zu einer Auswahl Systemisches konsensieren
<u>Ergebnisse visualisieren</u> Karteikarten beschreiben und clustern Flipchart Plakate Schreibgespräch Collage erstellen	<u>Auswertung</u> Plus / minus Plakate Blitzlicht 5-Finger-Auswertung Meinungslinie (+/-) oder Ecken zu bestimmten Fragen und Aussagen, Teilnehmenden positionieren sich dazu
<u>Gruppenbefindlichkeit erfassen</u> Stimmungsbarometer Blitzlicht Meinungslinie (+/-)	<u>Team Building weiter führen</u> Kooperationsspiele Murmelrunden bei Plenumsarbeit

7.1.4 Anregungen für eine reflektierte Methodenauswahl

Ein wichtiger Aspekt professioneller Pädagogik ist die bedachte Auswahl von Methoden.

Ziele, Anliegen, Prozesse

Manchmal erfolgt eine Methodenauswahl eher nach einem generellen Thema ('irgendwas zu Vielfalt') oder weil die Methode den Pädagog*innen selbst mal gefallen hat oder sie eine von wenigen Methoden ist, die sie zum Thema kennen. Dann besteht das Risiko, die falsche Methode für das Anliegen auszuwählen oder – wenn das eigene Anliegen ungeklärt ist – die Methode wirkungslos oder kontraproduktiv zu moderieren.

An erster Stelle sollte also die Klärung des eigenen Anliegens beim Einsatz der Methode stehen. Daher empfehlen wir, die Anliegen eher im Hinblick auf anzustoßende Prozesse oder anzubietende Lerngelegenheiten für die Teilnehmenden zu denken. Die Frage könnte sein:

Was will ich welchen Teilnehmenden durch diese Methode ermöglichen? In dieser Formulierung ist die Selbstbestimmung der Teilnehmenden mitgedacht, ihre eigenen Lernziele zu verfolgen und möglicherweise ganz andere Wege zu gehen.

Schwierigkeit und Einfachheit der Methode

Hier geht es darum abzuschätzen, für welche Fähigkeiten, Interessen, Persönlichkeitstypen etc. diese Methode leicht oder schwierig ist. Beispiele wären Schlagfertigkeit, Intro-/Extrovertiertheit, laut/leise, Durchsetzungsfähigkeit, Kooperationsfähigkeit, Albernheit versus Ernsthaftigkeit, Emotionalität, Sprach und Schreibkompetenz, Sportlichkeit, körperliche Leistungsfähigkeit, Lust auf Körperkontakt, Feinmotorik etc. Im Gesamtaufbau einer Lerneinheit sollte darauf geachtet werden, dass die Methoden so ausgewählt werden, dass sie unterschiedlichen Fähigkeiten und Interessen etc. gerecht werden. Ansonsten ist einerseits die Teilhabe einiger Teilnehmender eingeschränkt und zum anderen kann es sein, dass Teilnehmende, deren Interessen und Fähigkeiten methodisch nicht angesprochen werden, auch mit Distanz auf das Thema reagieren.

Gruppendynamik

Wenn Menschen in einer Gruppe ohnehin schon eine Außenseiter*innen-Position innehaben, kann die Anwendung mancher Methoden diese Außenseiter*innen-Position noch verschärfen. Es geht also darum, im Blick zu haben, wie Außenseiter*innen-Positionen in der Gruppe verteilt sind und darauf zu achten, nicht zu oft Methoden auszuwählen, die Außenseiter*innen-Positionen noch verschärfen.

Herrschafts-/Ungleichheitsverhältnisse

Es gibt Unterschiede, die einfach gleichberechtigte individuelle Vielfalt darstellen, und solche, die gesellschaftlich hierarchisiert werden. Hierzu zählen unter anderem Unterschiede, die im Kontext von Sexismus, Heterosexismus, Rassismus, Antisemitismus, Klassismus, Ableismus / Behindertenfeindlichkeit, Adultismus etc. mit hierarchisierenden Wertungen versehen werden.

Bei der Methodenauswahl gilt es zu reflektieren, ob die gewählte Methode Gefahr läuft, solche gesellschaftlichen Herrschafts-/Ungleichheitsverhältnisse zu reproduzieren. Zum Beispiel können Methoden, die Normen aufrufen, besonders die verletzen, die dadurch verschärft vorgeführt bekommen, dass sie an diesen Normen scheitern. Methoden, in denen es im Plenum um Familie, Begehren oder Geschlechterbilder geht, können unter Umständen von Kindern und Jugendlichen nicht problemlos genutzt werden, die beim Besprechen ihrer Fragen und Realitäten Diskriminierung befürchten (müssen). Methoden, die eine gute Sprachbeherrschung voraussetzen, sind erschwert zu nutzen für Teilnehmende, die nicht flüssig die jeweilige Sprache sprechen. Methoden, die Familiengeschichte thematisieren, können besonders schmerhaft für Menschen sein, deren Familiengeschichte von Brüchen oder Verfolgung, Mord, Gewalt oder Ähnlichem geprägt ist. Eine Methode, bei der sich alle Teilnehmenden zusammen auf einen Stuhl stellen sollen, kann zur Reproduktion von Fat-Shaming und Körper-Diskriminierung führen. Etc. Auch hier gilt es, einen bewussten Umgang zu finden.

Verletzungen, Kränkungen, Retraumatisierungen

Zum einen überschneidet sich diese Frage mit den obigen Fragen bzgl. der Verschärfung von Ausschlüssen und dem Aufrufen bzw. der Wiederholung von Diskriminierungserfahrungen. Dazu kommen Kränkungen durch Beschämung. Darüber hinaus haben viele Teilnehmende in unterschiedlicher Form Traumatisierungen erfahren, sei es durch psychische, körperliche oder sexualisierte Gewalt, Diskriminierung, Unfälle etc. Insbesondere intensivere emotionale oder physische Methoden laufen Risiko, solche Traumatisierungen aufzurufen, zum Beispiel wenn sich anderen Teilnehmenden mit geschlossenen Augen anvertraut werden soll, wenn in intensiven Körperkontakt gegangen werden soll, wenn über Sexualität oder Gewalt oder Diskriminierung gesprochen werden soll etc.

In manchen Feldern der Pädagogik gibt es einen sehr geübten selbstverständlichen Umgang mit diesem Risiko (zum Beispiel in weiten Teilen der Mädchen*arbeit in Bezug auf Gewalt). In anderen Feldern der Pädagogik wird eher davon ausgegangen, dass die Teilnehmenden mit (mehr oder minder sanftem) Druck dazu bewegt werden sollen, neue Erfahrungen zu machen (zum Beispiel in Teilen der Jungenarbeit oder der Erlebnispädagogik). Generell sollten Pädagog*innen immer davon ausgehen, dass Teile ihrer Teilnehmenden Traumatisierungsgeschichten mitbringen, die ihnen die Teilnahme an manchen Methoden erschweren und/oder bei denen manche Methoden mit langwierigeren Folgen Traumata triggern können. Auch hier ist ein bewusster Umgang angeraten.

Lernerfahrungen

Nun ist es aber nicht so, dass Methoden nur gut sind für Menschen, die ihnen völlig unbeschwert begegnen können. Zum Teil ist gerade für Menschen, für die eine Methode Hürden aufweist, die damit verbundene Lernerfahrung besonders wichtig.

So kann es für Menschen, die Traumatisierungen durch Gewalt erlebt haben, besonders wichtig sein, nicht mit Samthandschuhen angefasst zu werden, sondern sich mit den damit verbundenen Themen in Richtung Wachstum auseinanderzusetzen. Menschen, die durch Normierungen verletzt werden, kann eine kritische Auseinandersetzung mit diesen Normierungen verbale Munition verschaffen, sich gegen Normierungsprozesse wehren zu können. Eine Methode, die Außenseiter*innen-Positionen besprechbar macht, kann auch hilfreich für die Veränderung der Gruppendynamik sein. Schlagfertigkeit kann geübt werden. Etc. Insofern ist neben den Problematisierungen der vorherigen Punkte auch zu fragen, wer welche Lernerfahrungen in der Methode machen kann. Können hier transformative Erfahrungen gemacht werden? Auch von meinen konkreten Teilnehmenden? Welche genau? Was braucht es dafür?

Umgangsweisen

Alle Methoden, die überhaupt Effekte produzieren, haben Risiken. Desto intensiver das mögliche Wachstum durch die Methode, desto intensiver oft auch die damit verbundenen Risiken. Daraus kann nicht folgen, keine Methoden mehr anzuwenden, die Risiken mit sich bringen. Umgekehrt kann daraus und aus den vorher besprochenen Wachstumspotentialen aber auch nicht folgen, den Teilnehmenden aus einer Mischung von Achtlosigkeit, Überforderung und Paternalismus („Ich weiß, was für Euch richtig ist.“) einfach alles zuzumuten.

Vielmehr geht es aus unserer Sicht um einen bewussten Umgang mit diesen Spannungsverhältnissen. Es geht darum, sich vor dem Einsatz einer Methode über Risiken und Nebenwirkungen klarzuwerden und zu überlegen, ob das Potenzial der Methode in

dieser konkreten Gruppe diese Risiken und Nebenwirkungen wert ist und wie ein Umgang damit aussehen kann. Dabei ist klar zwischen Therapie und Pädagogik zu trennen.

Ganz grundsätzlich raten wir dazu, Methoden immer als freiwillig anzuleiten und klar zu machen, dass Ausstiege wirklich willkommen sind. Wir gehen davon aus, dass die Teilnehmenden das Recht haben sollten, sich selbst zu schützen. Allerdings können wir uns bemühen, die Methoden einerseits möglichst interessant für sie zu gestalten und andererseits ggf. auch das Gespräch mit ihnen suchen und sie ermutigen, wenn wir denken, die Methode wäre gut für sie.

Das Freiwilligkeits-Prinzip verlangt den Pädagog*innen ab, einen Plan B produzieren zu können, wenn zu wenige Teilnehmende mitmachen. Der Plan B könnte zum Beispiel in einer alternativen Methode, einem Gespräch über den Ausstieg, einer Pause oder im Vorziehen der danach geplanten Lerneinheit bestehen. Das Freiwilligkeits-Prinzip gerät darüber hinaus an seine Grenze, wenn Teilnehmende aus diskriminierenden Gründen nicht mitmachen, beispielsweise weil sie sexuelle Vielfalt abwerten oder eine Methode als ‚mädchenhaft‘ bezeichnen. Allerdings löst in unserer Erfahrung Zwang hier nur in den seltensten Fällen etwas. In der Regel verschärft er eher die Ablehnung und kann dazu führen, dass die Methode auch für die anderen Teilnehmenden gesprengt wird.

Weitere Möglichkeiten des Umgangs mit Risiken:

- Verhindern – zum Beispiel durch besondere Regeln und Abwandlungen.
- Thematisieren – zum Beispiel von Herrschaftseffekten einer Methode, von Ausschlüssen etc.
- Einzelne schützen – zum Beispiel durch besondere Regeln, eine besondere Aufteilung der Gruppe, die Möglichkeit alleine zu arbeiten, Interventionen etc.
- Alternativen anbieten – zum Beispiel die Wahl zwischen zwei Methoden, sodass die Entscheidung gegen eine Methode nicht mit Rumsitzen und/oder Sichtbarkeit verbunden ist.
- Gruppe teilen – zum Beispiel durch Trennung von Gruppenfeindschaften oder nach Vertrauensgruppen, Methodenpräferenzen, Fähigkeiten, interessanten Fragestellungen, Diskriminierungswiderfahrnissen etc. Achtung: Gruppentrennungen nach Diskriminierungswiderfahrnissen funktionieren nicht bei unsichtbaren Ungleichheitsverhältnissen mit Sorge vor Diskriminierung bei Coming-Out.
- Vorbereitet sein, etwas aufzufangen – wenn Schmerz oder Wut aktiviert wird, dann kann in der Regel danach nicht einfach schnell zur Tagesordnung übergegangen werden, es braucht Zeit und die Fähigkeit und innere Bereitschaft, die entsprechenden Gefühle und Dynamiken aufzufangen
- Hilfe dazu holen – insbesondere, wenn das Auffangen die eigenen Fähigkeiten überschreitet oder wenn es nötig sein könnte, Menschen alleine zu betreuen, während der Rest der Gruppe weiter betreut bzw. beaufsichtigt werden muss. Dies gilt auch, wenn bestimmte Erfahrungshintergründe oder Zugehörigkeiten zum Auffangen oder für eine Gruppenaufteilung nötig bzw. hilfreich sind etc.

Fragen zur Methodenplanung und -auswertung

- 1) Welche Ziele will ich mit der Methode erreichen, welche Prozesse anstoßen
- 2) Für wen ist diese Methode einfach?
- 3) Für wen ist diese Methode schwierig?
- 4) Werden durch diese Methode potenziell vorhandene Ausschlüsse reproduziert? (bezogen

auf Gruppendynamik)

5) Läuft die Methode Gefahr, gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse zu reproduzieren?

6) Riskiert die Methode Verletzungen / Kränkungen / Re- Traumatisierungen?

7) Wer kann bei dieser Methode welche Lernerfahrungen machen? (insbesondere auch die, für die sie schwierig sein könnte)

8) In Bezug auf 3-6: Wie kann ich damit umgehen bzw. das auffangen? Verhindern, thematisieren, Einzelne schützen, Gruppe aufteilen, Hilfe dazu holen, Methode nicht machen etc.

7.2 Filme für Arbeitseinheiten und Diskussionen

Ein Film kann eine gute Möglichkeit ein Thema zu behandeln und lebhafte Diskussionen anzustoßen. Zitat aus einem Bericht: „Nachdem wir den Film „not an easy man“ geschaut haben, der viel mit Genderfragen und Rollenverteilung zu tun hat, diskutierte die Gruppe über unterschiedliche Ansichten und Handhabungen in den jeweiligen Kulturen. Es war eine sehr interessante Gesprächsrunde mit vielen neuen Erkenntnissen und Ansichten“.

Bitte unbedingt vorher mit der Gruppe abstimmen, ob sie sich für den Film und das Thema interessiert. Es ist sinnvoll den Film vorher anzuschauen und sich Fragen dazu zu notieren.

Wo können Filme einfach und günstig bezogen werden?

Kostenloses streaming:

- <https://www.filmsforaction.org/> Welcome to the largest library for social change online. Es gibt hunderte Filme nach Themen und Sprachen zu recherchieren und umsonst zu streamen.
- www.eine-welt-medien.de - Zentrale Datenbank zu Filmen/Medien im Bereich Globales Lernen/ Eine Welt. Suche nach Themen, Titel, Zielgruppe, Jahr.
- <http://labournet.tv/> - Seite mit vielen Filmen (vom Clip bis zur 60 Min Doku) zu Globalisierungsthemen mit Schwerpunkt Arbeitsrechte. Suche nach Branchen, Ländern und Stichworten möglich eignet sich u.U. gut zur Ergänzung eurer Workshop-Programme.
- <https://www.arte.tv/de/> - Die Sendung „Mit offenen Karten“ widmet sich 1x pro Woche einem aktuellen geo-politischen Thema und stellt dieses anhand von Karten sehr anschaulich und informativ dar • Unter „Alle Sendungen“ findet sich ein Themenarchiv; die einzelnen Sendungen können bspw. Bei youtube heruntergeladen werden.
- www.storyofstuff.com/ US-Projekt mit witzigen Flash-Animationen zu unterschiedlichen Konsum-Themen. Begleitende Unterrichtsmaterialien.
- <https://www1.wdr.de/mediathek/video/sendungen/quarks-und-co/index.html> - 45 Minuten Videos über verschiedene aktuelle Themen. Empfehlung: Download der Reihe „Die Welt retten in kleinen Schritten“ im Rahmen quarks&co (wdr). Themen u.a. Klima, Essen, Öko-Strom, Handys, ... Sendungstermine waren 17.11.09, 24.11.09, 01.12.09.
- <https://www.filmsforaction.org/> WATCH VIDEOS. SHARE. TAKE ACTION. Welcome to the largest library for social change online. Watch 5000+ films. Add and rate content.

Günstig ausleihen:

- <https://www.wfilm.de/dvd-bluray-vod/>

Filmmepfehlungen über verschiedene Themen

Nachhaltigkeit:

- Cowspiracy
- Our Little Big Farm

Gender und Identitäten

I Am Not an Easy Man (French: Je ne suis pas un homme facile) is a 2018 French romantic comedy. In the film we can see a chauvinist who ends up in a parallel universe where stereotypical gender roles are reversed. The film is available in Netflix.

It's Pronounced Metrosexual is your free online resource for learning & teaching about gender, sexuality, & social justice created by Sam Killermann. I'm sK, and this is my free online resource for social justice, gender, and sexuality. The goal is to make it easy for you to learn, teach, and effect positive change in all three realms.

<https://www.itspronouncedmetrosexual.com/>

How to say NO to sex : "Tea consent" <https://www.youtube.com/watch?v=oQbei5JGiT8>

Reise und Austausch als persönliche Entwicklung:

- "Weit"
- Into the Wild
-

Wenn ihr andere Vorschläge habt, gerne ergänzen.

Vorstellung von Videos zu verschiedenen Themen

<https://kulturshaker.de/category/ressourcen/videos/>

7.3 Arbeitseinheiten zum Thema transkultureller Kommunikation, Rassismus, Stereotypen, Vorurteile

Dreieck der Gemeinsamkeiten



Ziel(e)	<ul style="list-style-type: none">• Gemeinsamkeiten erkennen• Kennenlernen• Gruppenbildung/Zusammenhalt stärken
Gruppengröße	6-21 Personen (durch 3 teilbar sonst zu viert ein Viereck bearbeiten)
Sprachniveau	mittel
Dauer	20-60 Minuten
Besonderes Material	pro Gruppe ein Flipchart-Papier und einen Moderationsmarker pro Person
Beschreibung	<ol style="list-style-type: none">1. Es werden Kleingruppen mit je drei Teilnehmenden gebildet. Diese erhalten je einen großen Papierbogen und drei Stifte.2. Jede Gruppe malt ein großes Dreieck auf das Papier und schreibt an jede Ecke einen Namen. Dann setzt sich jeweils eine Person an eine Ecke. Nun suchen die Teilnehmenden nach Gemeinsamkeiten. Diese werden entweder in die Mitte geschrieben, wenn alle Personen sie teilen, oder an eine der Seiten des Dreiecks, wenn es Gemeinsamkeiten zwischen zwei Personen sind. Besonderheiten der einzelnen Personen können an die Ecken geschrieben werden.3. Zum Schluss können die Gruppen ihre Plakate einander vorstellen.

Hinweise	Methode eignet sich gut zum Kennen lernen in einer neuen Gruppe
-----------------	---

Ich (nicht)!

Ziel(e)	<ul style="list-style-type: none"> • Kennen lernen • Sichtbarmachen verschiedener Gruppenzugehörigkeiten • Verschiedene Differenzlinien in der Gruppe sichtbar machen • Sichtbarmachen von gesellschaftlich abgewerteten und aufgewerteten Zugehörigkeiten • Thematisieren von Mehrheits- und Minderheitspositionen
Gruppengröße	10 bis 25 Personen
Sprachniveau	mittel
Dauer	60 -90 Minuten
Besonderes Material	Seiten eines Raums mit DIN A3-Zettel „Ich“ auf der einen und mit „Ich nicht“ auf der anderen Seite markieren.
Beschreibung	<p>1. Die Teilnehmer_innen sollen sich entsprechend ihrer Antwort auf Fragen auf eine der beiden der Seiten stellen. Darauf hinweisen, dass es in dieser Übung kein dazwischen gibt, wohl aber die Möglichkeit zu lügen oder sich Abseits zu stellen. Die Verantwortlichen sollten verdeutlichen, dass für die Positionierung in der einen oder der anderen Richtung allein das persönliche Verständnis der Frage und der eigenen Situation ausschlaggebend ist.</p> <p>2. Dann beginnt man mit der ersten Frage (siehe Fragen am Ende). Nach jeder Frage ist es wichtig einen Moment in der Aufstellung zu verweilen. Dabei sollte die Aufmerksamkeit der Teilnehmer_innen auf die sich ändernden Zugehörigkeiten gerichtet werden.</p> <p>Folgende Fragen können anregend sein für die Entwicklung passender Fragen für die eigene Gruppe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wer hat mehr als zwei Geschwister? • Wer lebt an dem Ort, wo er_sie geboren wurde? • Wer lebt gerade an einem Ort, wo die vorherrschende Sprache nicht die eigene Erstsprache ist? • Wer spricht mehr als drei Sprachen? • Wer hat blonde / schwarze Haare? • Wer hat schon einmal auf einem Pferd gesessen? • Wer kommt aus einer Familie, in der niemand vorher an einer Universität studiert hat? • Wer spielt gerne Fußball? • Wer ist Linkshänder_in? • Wer spielt ein Musikinstrument? • Wer besucht ab und zu einen religiösen Ort? • Wer hat die Staatsangehörigkeit des Landes, in dem er/sie lebt?

	<ul style="list-style-type: none"> • Wer hat schon mal illegale Drogen konsumiert? • Wer fährt jedes Jahr in den Urlaub? • Wer hat schon mal leidenschaftlich einen Mann geküsst? • Wer hat schon mal leidenschaftlich eine Frau geküsst? • Wer hat schon mal leidenschaftlich eine Person mit trans*- und inter*-Identität geküsst? • Wer fühlt sich einer gesellschaftlich diskriminierten Gruppe zugehörig? • Wer tanzt gerne? <p>3. Auswertung im Plenum (Stuhlkreis): Die Auswertung sollte beinhalten, dass es viele Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Gruppe gibt, die dann sichtbar werden, wenn andere Fragen gestellt werden. Es sollte aber auch deutlich werden, dass Unterschiedlichkeit in unseren Gesellschaften leider nicht nur positiv erlebt wird, sondern an manchen Stellen mit mehr oder weniger Möglichkeiten einhergehen kann.</p> <p>Mögliche Auswertungsfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie war es auf alleine auf einer Seite zu stehen? • Wie war es, in einer großen Gruppe auf einer Seite zu stehen? • Wie ging es euch damit, euch nicht zwischen „Ich“ und „Ich nicht“ positionieren zu können? • Habt ihr eine Idee, warum die Methode nur diese beiden Positionen zulässt? • Kennt ihr diese Erfahrung aus eurem Alltag, dass es nur zwei mögliche Antworten gibt und ihr euch aber vielmehr dazwischen fühlt? • Wie war es für euch, nicht sprechen zu dürfen, also die eigene Position nicht erklären zu können? Ist das auch etwas, was ihr kennt aus dem Alltag? • Hatten alle Fragen für euer Leben dieselbe Bedeutung? • Warum sind bestimmte Zugehörigkeiten von Bedeutung? Welche? • Gibt es weitere Zugehörigkeiten, die in den Fragen gar nicht berührt worden sind, die aber eine besondere Bedeutung für euch haben? • Gibt es Unterschiede zwischen den individuellen und den gesellschaftlichen Bewertungen der verschiedenen Zugehörigkeiten?
Hinweise	Bei der Auswahl der Fragen ist es wichtig, darauf zu achten, dass die Fragen nicht zu einer Herausstellung einzelner Teilnehmender führen, die sich bereits in einer Minderheitsposition befinden. Zudem sollte bedacht werden, dass die Fragen sehr persönliche (und unter Umständen schmerzhafte) Erfahrungen ansprechen. Nicht mit zu machen, bei einzelnen Fragen auszusteigen sollte immer wieder als Möglichkeit mit eingebrocht werden. Während der Auswertung sollten die Verantwortlichen auch darauf hinweisen, dass es sehr verständlich ist, dass viele Menschen sich nicht so leicht zuordnen konnten und wollten, weil ihre Realitäten und Erfahrungen

	komplexer sind als einfach nur „ja“ oder „nein“. Es sollte klar werden, dass die Methode extra so aufgebaut ist, um zu verdeutlichen, wie Unterscheidungen und Schubladendenken funktionieren und dass es in unserem Alltag auch viele Momente gibt, in denen wir nur zwischen zwei Antworten entscheiden dürfen, auch wenn wir uns dazwischen fühlen.
Quellen	Nach der Methode der Anti-Bias-Werkstatt e.V.: „Ich-nicht Ich“ online unter: www.portal-intersektionalitaet.de/forum-praxis/methodenpool/intersektionalitaet/2012/ich-nicht-ich und Methode: „Ich-Ich nicht“, aus: JUGEND für Europa (Hrsg.): More than culture. Diversitätsbewusste Bildung in der internationalen Jugendarbeit. Eine Handreichung für die Praxis, Bonn 2014, S. 63-65. www.bit.ly/2fcNIRI

Das Punktespiel

Ziel(e)	<ul style="list-style-type: none"> • Austausch über die Konstruktion von Gruppenzugehörigkeiten • Austausch über Gefühle des Dazugehörens und Ausgeschlossenen seins
Gruppengröße	10-25 Personen
Sprachniveau	leicht (Übung) bis mittel (Auswertung)
Dauer	30-45 Minuten
Besonderes Material	Farbige Aufkleber (Punkte) in vier bis sechs verschiedenen Farben und verschiedenen Größen, die auf die Stirn passen ...
Beschreibung	<p>Alle Teilnehmenden verschließen ihre Augen und bekommen einen Punkt auf die Stirn. Dann sind sie aufgefordert, nach dem Öffnen der Augen sich ohne zu sprechen(!) in Gruppen zusammenzufinden.</p> <p>Nach dem Gruppenfindungsprozess setzen sich die Teilnehmenden in den jeweils entstandenen Gruppen in einem großen Kreis zusammen. Bei der Nachbesprechung können folgende Fragen thematisiert werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie habt ihr Euch für eine Gruppe entschieden? • Nach welchen Kriterien wurden die Gruppen gebildet? • Welche Ein- und Ausschlüsse gab es? • Welche alternativen Gruppenbildungen wären auch noch möglich gewesen? • Inwieweit kann man den Verlauf des Spiels auf Prozesse in der Gesellschaft beziehen?
Hinweise	Oft werden die Gruppen nach den Farben der Punkte gebildet, obwohl die Farben in der Aufgabenstellung gar nicht erwähnt werden. Daher ist es interessant gemeinsam zu überlegen, warum Äußerlichkeiten so eine wichtige Rolle spielen und was das für die Wahrnehmung von Zugehörigkeit bedeutet.

	Achtung: Es kann passieren, daß bei TN mit Erfahrung von Diskriminierung durch die Übung an diese Erfahrung gerührt wird. Das muss aufgefangen werden ! Es kann passieren, daß TN zu „Ihrer Gruppe“ geschoben werden, das kann als sehr übergriffig erlebt werden.
--	---

Zitronenübung

Ziel(e)

- Einstieg in das Thema Vielfalt, Stereotypisierungen, Vorurteile
- Sensibilisierung für Heterogenität innerhalb von (vermeintlich homogenen) Gruppen
- Kritische Haltung gegenüber Kulturalisierungen von Gruppen anregen
- Wertschätzung von individuellen Besonderheiten

Gruppengröße: 12 – 20 Personen

Kleingruppen: 2 – 3 Personen

Zeit: 60 Minuten

Materialien:

- Einen Korb voller Zitronen (halb so viele wie Teilnehmende)
- Plakate • Stifte
- Metaplankarten • Pinnadeln
- Bitten Sie die Teilnehmenden nacheinander, jeweils zu zweit, nach vorne zu kommen, sich eine der Zitronen auszuwählen und sich damit einen Platz im Raum zu suchen.

Ablauf

Plenum (10 Minuten)

- Zeigen Sie der Gruppe zunächst eine einzelne Zitrone.
- Bitten Sie die Teilnehmenden nun, Zitronen zu beschreiben.
- Sammeln Sie die genannten Beschreibungen und Eigenschaften an einem Plakat unter der Überschrift „Zitronen sind...“ (Mögliche Nennungen sind z.B.: gelb, rund, sauer etc.)
- Holen Sie erst danach den Korb mit den anderen Zitronen hervor.

Kleingruppenarbeit (5-10 Minuten)

- Bitten Sie die Paare, ihre eigene Zitrone genau zu betrachten und die Merkmale und Besonderheiten auf Metaplankarten zu notieren.
- Erläutern Sie, dass es nicht gestattet ist, der Zitrone zusätzliche Merkmale (durch Einschneiden, Anmalen, Einritzen etc.) hinzuzufügen.
- Bitten Sie die Gruppe daraufhin, im Plenum zusammen zu kommen und ihre Zitrone in dem Korb in der Mitte abzulegen.
- Fragen Sie, ob alle das Gefühl haben, ihre persönlichen Zitronen etwas kennen gelernt zu haben, mischen Sie dabei den Korb kräftig durch und bitten Sie dann die Paare nacheinander wieder in die Mitte, um ihre eigene Zitrone wieder zu finden.

Auswertung

Plenum (30-40 Minuten)

- War es schwierig oder einfach, die je eigene Zitrone wieder zu finden?
- Wie war es Ihnen möglich, die Zitrone wieder zu finden?
- Welche spezifischen Merkmale sind Ihnen besonders aufgefallen?

An dieser Stelle können die Metaplankarten mit den individuellen Zitronenbeschreibungen angepinnt werden und dann dem Plakat „Zitronen sind...“ gegenübergestellt werden.

Daraufhin kann das erste Plakat ergänzt werden mit „Nicht alle“ Zitronen sind...“.

- Was ergibt der Vergleich dieser Merkmale mit der Sammlung zu Zitronen auf dem Plakat?
- Warum sind die beiden Plakate so unterschiedlich, wenn es doch jedes Mal um die Sammlung von Merkmalen von Zitronen ging?
- Was ist Ihnen noch aufgefallen? Was hat Sie überrascht?
- Welche Thematik wird hier sichtbar?
- Was hat dies mit Ihrem Alltag oder Berufsalltag zu tun?

– Hatten Sie schon einmal einen ersten Eindruck von Menschen oder Gruppen, der sich beim besseren Kennenlernen als falsch oder reduzierend herausgestellt hat?

– Oder sind Sie einmal auf den ersten Eindruck hin falsch eingeschätzt worden?

Meist reichen diese Anregungen, um die Teilnehmenden selbst verstehen zu lassen, dass hier ein Prozess von Verallgemeinerungen/Kategorisierungen über das Kennenlernen hin zur Erkenntnis der Einzigartigkeit aufgezeigt wird.

Es sollte in der Diskussion deutlich werden, dass wir auch in unserem Alltag häufig auf vermeintliches Allgemeinwissen über bestimmte Gruppen von Menschen zurückgreifen, dieses aber wenig hilfreich ist, wenn es um die tatsächlichen Eigenschaften, Einstellungen oder Verhaltensweisen von Einzelnen in bestimmten Situationen geht. Es lässt sich sehr gut auch auf das Thema Kultur hinweisen. Betonen Sie hier, dass die Übung symbolisch verdeutlichen will, dass nicht alle Menschen, die von außen einer bestimmten „Kultur“ (verstanden als Nationalkultur) zugeordnet werden, gleich sind. Jede Person verfügt über vielfältige Zugehörigkeiten und Identitäten, die ihre Haltungen und ihr Verhalten mit beeinflussen - und die durchaus auch subjektiv bedeutsamer sein können als die nationale Zugehörigkeit. Fragen Sie an dieser Stelle nach möglichen Widersprüchen zwischen den Beschreibungen der persönlichen Zitronen und der Liste auf dem Plakat. Bitten Sie die Teilnehmenden von Erlebnissen zu berichten, die Ihnen Erkenntnisse in diese Richtung ermöglicht haben.

Als ein weiterer Aspekt der Auswertung bietet sich das Thema Wahrnehmung an:

- Wie ist ein so klares Bild von Zitronen in unseren Köpfen möglich, wenn doch die einzelnen Zitronen, die uns auch im Alltag begegnen, durchaus andere und widersprüchliche Merkmale aufweisen?
- Welche Wahrnehmungsprozesse lassen sich hier aufzeigen?
- Brauchen wir Kategorien oder Verallgemeinerungen? Wann helfen sie uns?
- Welche Gefahren verstecken sich hinter Generalisierungen?
- Wo finden in Ihrem Alltag/Berufsalltag ähnliche Mechanismen statt?

In der Diskussion können Aspekte und Mechanismen wie selektive Wahrnehmung, selektive Informationsverarbeitung und Schwarz-Weiß-Denken angesprochen werden und den Bedürfnissen der Gruppe entsprechend unterschiedlich vertieft werden.

Ebenso ist es möglich, von dieser Übung ausgehend das Thema Vielfalt in der eigenen Gruppe zu bearbeiten. Fragen Sie die Teilnehmenden nach Aspekten, die ihrer Meinung nach die anwesende Gruppe aus der Perspektive eines Außenstehenden zusammenfassend beschreiben würden:

- Welche Aspekte würden dann vielleicht hervorgehoben, welche geraten in den Hintergrund?
- Welche Aspekte sind sichtbar, welche Annahmen können da heraus entwickelt werden?
- Welche Rolle spielen dabei der eigene Hintergrund der Person und die Perspektive aus der er oder sie auf die Gruppe schaut?
- Welche Funktion kann es haben, eine Gruppe zu ‚homogenisieren‘?

Betonen Sie, wie schnell anhand einzelner Merkmale die Homogenität einer Gruppe konstruiert werden kann. Machen Sie aber auch deutlich, welche unterschiedlichen Auswirkungen dies je nach Bedeutung der Differenzlinie und der Institutionalisierung des Merkmals als Grund für Ausgrenzung und Diskriminierung haben kann.

Hinweise/ Was ist zu beachten?

- Entscheiden Sie als Seminarleitung bereits im Voraus eine Richtung der Auswertung und versuchen Sie nicht zwangsläufig alle der vielfältigen möglichen Auswertungsstränge zu verfolgen.
- Schließen Sie z.B. eine Übung zum Thema Identität und Zugehörigkeit (z.B. vgl. „Identitätsmolekül“) an.
- Vorsicht Falle: Das Beispiel der Zitrone kann hier ein symbolischer Aufhänger sein, ein direkter Vergleich zwischen Zitronen und Menschen ist aber in jedem Fall explizit zu vermeiden. Ein unreflektierter Vergleich birgt die Gefahr der Biologisierung. Es ist nicht möglich, Gruppen von Menschen (z.B. Frauen) spezifische Eigenschaften zuzuordnen, da jede_r Einzelne anders fühlt und denkt und eine ganz subjektive Geschichte hat. Die Möglichkeit (und Gefahr) der Übertragung des Themas auf vermeintliche menschliche „Rassen“ macht die Übung zu einer besonderen Herausforderung (vgl. Hintergrundtext „Methoden sind nicht alles“). Hier ist Aufmerksamkeit geboten.
- Bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen kann es sinnvoll sein, einige der Auswertungsfragen umzuformulieren.

Mögliche Varianten

Es können auch so viele Zitronen wie Teilnehmende verwendet werden, so dass alle Teilnehmenden ihre eigene Zitrone bekommen.

Die Übung kann zeitlich zweigeteilt werden, der zweite Teil sogar am darauffolgenden Tag durchgeführt werden. Der zweite Teil beginnt dann mit dem Wiederfinden der eigenen Zitrone.

Quelle/ Verweise

In Anlehnung an European Peer Training Organisation (EPTO) (2002): Managing Diversity Peer-training. Moderationshandbuch für Peer-Trainer. Berlin. S. 51f.

Methodenbox: Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit - Thematische Übungen / Zitrone
www.anti-bias-werkstatt.de · kontakt@anti-bias-werkstatt.de · Kinzigstr. 9 · 10247 Berlin

Take a step forward", ore "March of the privileged"

"Everything flows from the rights of the others and my never-ending duty to respect them". Emmanuel Lévinas

Themes Discrimination and Xenophobia, Poverty, General human rights

Group size 10 – 30 **Time** 60 minutes

Overview

We are all equal, but some are more equal than others. In this activity participants experience what it is like to be someone else in their society. The issues addressed include:

- Social inequality being often a source of discrimination and exclusion
- Empathy and its limits.

Objectives

To promote empathy with others who are different

- To raise awareness about the inequality of opportunities in society
- To foster an understanding of possible personal consequences of belonging to certain social minorities or cultural groups

Materials

- Role cards
- An open space (a corridor, large room or outdoors)
- Tape or CD player and soft/relaxing music

Preparation

- Read the activity carefully. Review the list of "situations and events" and adapt it to the group that you are working with.
- Make the role cards, one per participant. Copy the (adapted) sheet either by hand or on a photocopier, cut out the strips and fold them over.

Instructions

1. Create a calm atmosphere with some soft background music. Alternatively, ask the participants for silence.
2. Hand out the role cards at random, one to each participant. Tell them to keep it to themselves and not to show it to anyone else.
3. Invite them to sit down (preferably on the floor) and to read their role card.
4. Now ask them to begin to get into role. To help, read out some of the following questions, pausing after each one, to give people time to reflect and build up a picture of themselves and their lives:

- What was your childhood like? What sort of house did you live in? What kind of games did you play? What sort of work did your parents do?
- What is your everyday life like now? Where do you socialise? What do you do in the morning, in the afternoon, in the evening?
- What sort of lifestyle do you have? Where do you live? How much money do you earn each month? What do you do in your leisure time? What do you do in your holidays?
- What excites you and what are you afraid of?

5. Now ask people to remain absolutely silent as they line up beside each other (like on a starting line)
6. Tell the participants that you are going to read out a list of situations or events. Every time that they can answer "yes" to the statement, they should take a step forward. Otherwise, they should stay where they are and not move.
7. Read out the situations one at a time. Pause for a while between each statement to allow people time to step forward and to look around to take note of their positions relative to each other.
8. At the end invite everyone to take note of their final positions. Then give them a couple of minutes to come out of role before debriefing in plenary.

Debriefing and evaluation

Start by asking participants about what happened and how they feel about the activity and then go on to talk about the issues raised and what they learnt.

1. How did people feel stepping forward - or not?
2. For those who stepped forward often, at what point did they begin to notice that others were not moving as fast as they were?
3. Did anyone feel that there were moments when their basic human rights were being ignored?
4. Can people guess each other's roles? (Let people reveal their roles during this part of the discussion)
5. How easy or difficult was it to play the different roles? How did they imagine what the person they were playing was like?
6. Does the exercise mirror society in some way? How?
7. Which human rights are at stake for each of the roles? Could anyone say that their human rights were not being respected or that they did not have access to them?
8. What first steps could be taken to address the inequalities in society?

Tips for facilitators

If you do this activity outdoors, make sure that the participants can hear you, especially if you are doing it with a large group! You may need to use your co-facilitators to relay the statements.

In the imagining phase at the beginning, it is possible that some participants may say that they know little about the life of the person they have to role-play. Tell them, this does not matter especially, and that they should use their imagination and to do it as best they can. The power of this activity lies in the impact of actually seeing the distance increasing between the participants, especially at the end when there should be a big distance between those that stepped forward often and those who did not. To enhance the impact, it is important that you adjust the roles to reflect the realities of the participants' own lives. As you do so, be sure you adapt the roles so that only a minimum of people can take steps forward (i.e. can answer "yes"). This also applies if you have a large group and have to devise more roles.

During the debriefing and evaluation it is important to explore how participants knew about the character whose role they had to play. Was it through personal experience or through other sources of information (news, books, and jokes)? Are they sure the information and the images they have of the characters are reliable? In this way you can introduce how stereotypes and prejudice work.

This activity is particularly relevant to making links between the different generations of rights (civil/political and social/economic/cultural rights) and the access to them. The problems of poverty and social exclusion are not only a problem of formal rights – although the latter also exists for refugees and asylum-seekers for example. The problem is very often a matter of effective access to those rights.

Variations

One way to get more ideas on the table and to deepen participants' understanding is to work first in small groups and then to get them to share their ideas in plenary. Having co-facilitators is almost essential if you do this. Try this method by taking the second part of the debriefing - after each role has been revealed - in smaller groups. Ask people to explore who in their society has fewer, and who has more, chances or opportunities, and what first steps can and should be taken to address the inequalities. Alternatively, ask people to take one of the characters and ask what could be done, i.e. what duties and responsibilities they themselves, the community and the government have towards this person.

Suggestions for follow-up

Depending on the social context you work in, you may want to invite representatives from advocacy groups for certain cultural or social minorities to talk to the group. Find out from them what issues they are currently fighting for and how you and young people can help. Such a face-to-face meeting would also be an opportunity to address or review some of the prejudices or stereotyping that came out during the discussion.

Ideas for action

Take up the ideas from the follow-up. Follow through how you and young people can help groups and organisations working with cultural or social minorities, and turn the ideas into practice.

Situations and events

Read the following situations out aloud. Allow time after reading out each situation for participants to step forward and also to look to see how far they have moved relative to each other.

- You have never encountered any serious financial difficulty.
- You have decent housing with a telephone line and television.
- You feel your language, religion and culture are respected in the society where you live.
- You feel that your opinion on social and political issues matters, and your views are listened to.
- Other people consult you about different issues.
- You are not afraid of being stopped by the police.
- You know where to turn for advice and help if you need it.
- You have never felt discriminated against because of your origin.
- You have adequate social and medical protection for your needs.
- You can go away on holiday once a year.
- You can invite friends for dinner at home.
- You have an interesting life and you are positive about your future.
- You feel you can study and follow the profession of your choice.
- You are not afraid of being harassed or attacked in the streets, or in the media.
- You can vote in national and local elections.
- You can celebrate the most important religious festivals with your relatives and close friends.
- You can participate in an international seminar abroad.
- You can go to the cinema or the theatre at least once a week.
- You are not afraid for the future of your children.
- You can buy new clothes at least once every three months.
- You can fall in love with the person of your choice.
- You feel that your competence is appreciated and respected in the society where you live.
- You can use and benefit from the Internet.

HANDOUTS / Role cards

You are an unemployed single mother.	You are the president of a party-political youth organization (whose "mother" party is now in power).
You are the daughter of the local bank manager. You study economics at university.	You are the son of a Chinese immigrant who runs a successful fast food business.
You are an Arab Muslim girl living with your parents who are devoutly religious people.	You are the daughter of the US American ambassador to the country where you are now living.
You are a soldier in the army, doing compulsory military service.	You are the owner of a successful import-export company.
You are a disabled young man who can only move in a wheelchair.	You are a retired worker from a factory that makes shoes.
You are a 17-year-old Roma (Gypsy) girl who never finished primary school.	You are the girlfriend of a young artist who is addicted to heroin.
You are an HIV positive, middle-aged prostitute.	You are a 22-year-old lesbian.
You are an unemployed schoolteacher in a country whose new official language you are not fluent in.	You are a fashion model from Kenya.
You are a 24-year-old refugee from Afghanistan.	You are a homeless young man, 27 years old.
You are an illegal immigrant from Mali.	You are the 19-year-old son of a farmer in a remote village in the mountains.

7.3.1 Ziele für Arbeitseinheiten zum Thema interkulturelle Kommunikation

Vorweg ein paar Überlegungen über die Ziele der folgenden Einheiten zum interkulturellen Kommunikation Sensibilisierung für die kulturellen Hintergründe und Regeln für eigenes und fremdes Verhalten

Konfrontation mit befremdlichen Verhaltensweisen und Auseinandersetzung mit den eigenen Reaktionen auf dieses Verhalten

Erkennen, dass fremde Verhaltensweisen und Gewohnheiten oftmals missverstanden werden

Verstehen, dass jeder eine andere Kultur mit der eigenen »kulturellen Brille« und auf der Grundlage stillschweigender Annahmen betrachtet

Erkennen, dass Mensch schnell dabei ist, eine Situation vorschnell und ohne Wissen um die Hintergründe zu bewerten

Lernen, dass sich durch wertneutrale Beschreibungen und nicht durch vorschnelle Interpretation die Entstehung von Vorurteilen und Stereotypen vermeiden lässt

Lernen dass sich vorschnelle Urteile nicht unverrückbar sind, sondern im gegenseitigen Meinungsaustausch korrigieren lassen



7.3.2. Die Identitätszwiebel oder Thats me onion

Die Identitätszwiebel, deutsche Version

Zeit: 90 Minuten

Gruppengröße: mindestens 10 und nicht mehr als 30 Jugendliche

Material: Flipchart oder DIN A3-Bögen und Stifte

Ablauf

Jeder Jugendliche in der Gruppe bekommt einen Flipchartbogen (die Hälfte ist auch ausreichend) oder einen DIN A3-Bogen. Bitten Sie nun die Jugendlichen, ein kleines Porträt von sich in die Mitte ihres Blattes (Querformat) zu malen. Um das Porträt werden sechs Kreise gezeichnet. Schreiben Sie nun folgende sechs Kategorien auf eine Flipchart oder Tafel:

– Familie – Freunde – Religion – Geschlecht – Politik – Heimatland

Aufgabe ist es nun, diese Kategorien nach der Frage »Was ist mir wichtig?« bzw. »Was ist mir wichtiger?« einzzuordnen. Das, was einem am wichtigsten ist, bildet den innersten Kreis, und die Kategorie, die einem am unwichtigsten ist, schreiben die Jugendlichen nach ganz außen. Danach sollen die Jugendlichen zwei oder drei Beispiele dafür finden, warum sie sich so und nicht anders entschieden haben.

Beispiele :

- Familie: Ist mir nicht so wichtig, weil ich gerade viel Stress mit meinen Eltern habe. Meine Freunde sind mir wichtiger.
- Religion: Ist mir wichtig, weil ich an Feiertagen immer mit meiner Familie zusammen bin.
- Geschlecht: Ob ich eine Frau oder ein Mann bin, ist mir nicht ganz so wichtig.
- Die Jugendlichen reflektieren ihre eigene Identität und verstehen, dass sich die Identität jedes Menschen unterschiedlich zusammensetzt.

Selbstreflexion und Gruppendiskussion

Ist mir am unwichtigsten!

Ist mir sehr wichtig!

Fragen

Nun folgt die Auswertungsrounde. Dafür stehen alle auf und laufen mit ihrem Arbeitsergebnis vor sich durch den Raum und lesen sich die Zuordnung der Kategorien durch und tauschen sich über die Beispiele aus. Anschließend kommen alle im Plenum wieder zusammen.

Folgende Fragen können Sie für die Auswertung nutzen:

- War es schwer, sich für eine Rangordnung zu entscheiden? Warum?
- Gab es viele Gemeinsamkeiten oder viele Unterschiede in der Gruppe?
- Haben Euch manche der Ergebnisse überrascht?
- Was beeinflusst uns bei der Entscheidung, was wir wichtiger finden?
- Wie wichtig ist meine Nationalität bei meiner Identität?

„That's me-Onion“

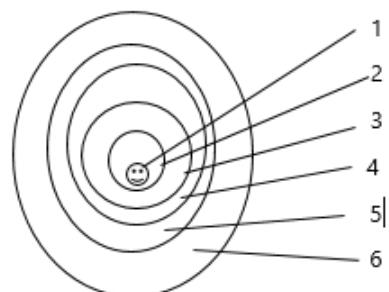
Aim: to think about & become aware of your qualities that are the most important for you

Activity:

Every participant draws his onion on a piece of paper, including 5 layers. He makes a drawing of him/herself inside the onion.

Next step is to think about qualities which are most relevant for your identity. Note the most important quality to the inner layer(nr 1) and less important on the next layer and so on. Time: about 10-15 minutes. When everybody is ready participants come together, put the onions on the wall and everybody explain his qualities and why he choose the priorities of qualities

Questions:



- What is important? What is less important? Why?
- Did you find it difficult or easy to determine what is important for you?
- What are the reasons that you chose so? Family values, society, social groups...
- Going back to your onion: Name 2 qualities that make you Your Nationality (e.g. German).
- Are these qualities important to you?
- Do you feel they are true/right?

Variation:

-Compare your onion to the onion others have drawn about you

8 Gender

8.1 Eine Einführung: Stereotype und Gender

Aus <http://kulturshaker.de/einstellung/stereotype/gender/> (letzter Zugriff 26.06.2018)

Bei genderbedingten Stereotypen werden Menschen, ihr Charakter und ihre Vorlieben mit ihrem Geschlecht und den damit geteilten Vorstellungen und Zuschreibungen verbunden.

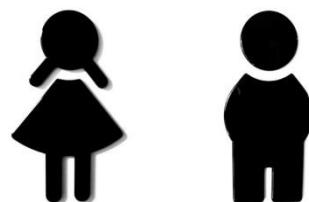
Gender – eine soziale Konstruktion

Der Begriff „Gender“ bezeichnet das durch Gesellschaft und Kultur geprägte soziale Geschlecht einer Person. Neben dem rein biologisch in Form von bestimmten Chromosomensätzen bestimmten Geschlecht (engl. sex) wird der Ausdruck Gender genutzt, um die soziale und gesellschaftliche Definition von Geschlecht auszudrücken. Es lässt sich leicht nachweisen, daß Gender je nach Gesellschaft und geschichtlicher Epochen unterschiedlich definiert wurde. Um auch im Deutschen eine sprachliche Unterscheidung zwischen biologischem Geschlecht (sex) und sozialem Geschlecht (gender) treffen zu können, wurde der Begriff *Gender* aus dem Englischen übernommen, da das deutsche Wort *Geschlecht* in beiden Bedeutungen verwendet wird.

Auch wenn das vielen Menschen nicht bewusst ist: Es gibt viel mehr Gender-Identitäten als nur Mann und Frau. Das erste Stereotyp in Hinblick auf Gender fängt damit an, dass andere Formen von Genderzugehörigkeit oft gar nicht erwähnt oder beachtet werden. Stereotyp ist also nicht nur das, was man sieht, sondern auch das, was weggelassen oder verschwiegen wird.

Äußerliche Attribute

Das wir oft nur mit einfachsten Piktogrammen wissen, welche Toilettentür wir betreten sollen, liegt an kulturell konstruierten Vorstellen über die Äußerlichkeiten von Männern und Frauen. Diese Vorstellungen führen zu stereotypen Vereinfachungen und Verallgemeinerungen, die einen hohen Wiedererkennungswert haben. So werden Frauen oft mit einem Rock oder Kleid, Männer dagegen mit Hose dargestellt. Darüber hinaus stehen lange Haare für Frauen und kurze Haare für Männer. Auch Körperstatur, Beinhaltung, Assessors oder Farben können uns in aller



Einfachheit eine klare Zuschreibung vermitteln und uns sagen, welche Tür für "Männer" oder "Frauen" gedacht ist. Ein drittes Geschlecht steht oft nicht zur Auswahl.

Dass lange Haare besonders für Weiblichkeit stehen, ist nicht immer so gewesen. In anderen Jahrhunderten galten Männer mit langen Haaren als besonders männlich. Auch Knaben hatten, etwa im 18. Jahrhundert oftmals lange Haare. Das ist nur ein Beispiel von vielen, das zeigen soll, dass Zuschreibungen von Geschlechts-Stereotypen immer, temporäre Konstruktionen sind und wandelhafte Vorstellungen und Erwartungen beinhalten.

So ist das auch mit dem Stereotyp, dass Männer Hosen, Frauen Röcke/Kleider tragen. Wer schon einmal in Myanmar war, der wird wissen, dass das Tragen von Wickelröcken (Longyis) dort unter Männern als "normal" gilt. Aber auch in Europa, trugen Jungen wie Mädchen jahrhundertelang bodenlange Kleider, so Ruth Bleck wenn in ihrer Doktorarbeit zu "Gesellschaftlichen Funktionen bürgerlicher Kinderkleidung in Deutschland zwischen 1770 und 1900." Das Kinderbild "Master Hare" von Joshua Reynolds aus dem 18.Jh. dokumentiert, wie diese Bekleidung aussah. Ohne den Bildtitel würde man heute das dargestellte Kind für ein Mädchen halten.



Stereotype Farbcodes

Der Brauch, Mädchen rosa und Jungen hellblau zu kleiden, ist weder uralt, noch ist Rosa eine Mädchenfarbe und Hellblau eine Jungenfarbe. Eigentlich war es früher genau umgekehrt, und erst vor etwa 80 Jahren kam es zu einem gänzlich entgegengesetzten Verständnis von Farbe und Geschlecht.

Blau war früher vor allem die Marienfarbe. Auf den meisten alten Marienbildern wie etwa denen von Albrecht Dürer trägt Maria einen blauen Schleier oder ein blaues Kleid. "Noch zu Königin Viktorias Zeit wäre kein Betrachter auf die Idee gekommen, ein rosa gekleidetes Baby für ein Mädchen zu halten", schreibt die Psychologin Eva Heller in ihrem Buch "Wie Farben auf Gefühl und Verstand wirken". Sie erklärt, dass Blau im Wesentlichen eine weibliche Farbe war, während Rot jahrhundertelang als männliche Farbe galt. Der Siegeszug des weiblichen Rosa begann erst nach dem Zweiten Weltkrieg. Erst später kam ins Bewusstsein, dass Matrosen ja Blau trugen, ebenso wie die Arbeiter. Blau erschien zunehmend als eine männliche Farbe und hellblau (das kleine Blau) war entsprechend die Farbe für kleine Jungen. Doch diese Entwicklung ist kaum vor 1920 auszumachen.

Heute werden (Hell-)Blau und Rosa als Codes für Männlich und Weiblich, für Jungen und Mädchen eingesetzt. Diese Codes werden mittlerweile in nahezu allen Ländern der Welt geteilt. Statistiken belegen, dass die Umsatzzahlen durch Gender-Marketing deutlich steigen. Jungs wollen nicht mit Sachen für Mädchen spielen, und Mädchen nicht mit Sachen für Jungs. Das führt dazu, dass man alles doppelt kauft, wenn in der Familie Kinder beide Geschlechter da sind. Früher gab es Gummistiefel für alle, heute kann oder will ein Mädchen kaum noch blaue Schuhe tragen. Durch das sehr erfolgreiche Gender-Marketing werden mittlerweile die Farbcodes von Mädchen und Jungen auch auf Erwachsene übertragen.

Männerbilder

Männerbilder sind mit einer klaren Anforderung an Kraft, Stärke und der Bereitschaft zu (Wett-)Kampf und Abenteuer verbunden. Muskeln, Kurzhaarschnitte, Metall, Waffen, Sport

(Fußball), Alkohol, Autos und überhaupt eine Affinität zu Technik werden immer und immer wieder mit Männlichkeit verbunden ...

Muskeln als Zeichen von Überlegenheit

Im Zentrum des Männlichkeitscodes stehen klare und eindeutige Machtsymbole. Primitive Zeichen, wie körperliche Überlegenheit (z.B. Körpergröße, Muskeln) werden durch soziale Aspekte von Überlegenheit ergänzt (dickes Auto, fette Uhr, Waffe, ...). Als Idealtypisch "maskulin" gilt ein großer, kräftiger muskulöser Körper, ein hoher Wuchs, starke Gesichts- und Körperbehaarung, eine entspannte, raumgreifende und asymmetrische Körperhaltung, ein "fester", breiter Stand und eine relativ sparsame Mimik. Letztlich geht es um die Darstellung von Unabhängigkeit als Grundvoraussetzung für Überlegenheit und Bedingung für eine Top-Position.

Männer machen sich breit

Die Selbstverständlichkeit, mit der die Männer von dem Raum um sie Besitz ergreifen, ist physischer Ausdruck ihrer psychischen und ökonomischen Dominanz. Maskuline Körpersprache bedeutet daher: geöffnete Beine, breiter Stand oder Sitz, Hände in die Hüften gestemmt, Gesten der Kraft, Stabilität und der Bereitschaft, den eingenommenen Raum auch zu verteidigen. Bei Frauen gelten gespreizte Beine dagegen als unweiblich, aufreizend oder obszön ...

Kampf und Konkurrenz

Männer werden immer auch mit Kampf und Wettkampf in Verbindung gebracht. Von klein auf lernen Jungs sich an starken Helden zu orientieren, es wird ihnen (im Gegensatz zu Mädchen) zugestanden sich zu schlagen und Kriegs- und Actionfilme gelten als normal.

Frauenbilder

Der moderne Weiblichkeitscode drückt Femininität idealtypisch durch verschiedene Zeichenkomplexe aus, z.B. durch einen möglichst dünnen, schwachen, kraftlosen, zierlichen Leib und schmale, räumlich anspruchslose, labile Haltungen.

Räumlich anspruchslose, labile Haltungen



Dieses Bild wurde von einem Modelabel als Revolution verkauft, da hier "ganz normale" Frauen zu Modells wurden. Auch wenn die Normierung der Körperperformen also nicht ganz dem sonst in der Werbung gewohnten Bildern entspricht, entspricht die Haltung und Körpersprache der Frauen (räumlich anspruchsloser, fragiler Stand) ganz deutlich dem femininen Stereotyp. Die Absatzschuhe tragen dazu bei. Schließlich ist es die Idee von

Absatzschuhen, Frauen fragiler und schutzbedürftiger erscheinen zu lassen.

Die für Frauen besonders typische enge Arm- und Beinhaltung lässt sich übrigens auch bei männlichen Menschen beobachten: dann aber bei ganz jungen, also Kindern, ganz alten oder aber bei offensichtlich Unterprivilegierten. Sie machen sich schmal, verkleinernd, verniedlichend, verharmlosend, demütig, sich anbietend, in sich zurückgezogen, sich versteckend. Das heißt: sozial schwache männliche Menschen haben ähnliche Körperhaltungen wie die stereotype Haltung des weiblichen Menschen. Sie signalisiert

grundsätzlich Schwäche und Unterlegenheit ... Frauen haben durch Stereotype gelernt sich kaum Platz zu nehmen, gehen nicht in der Mitte, sondern am Rand, klemmen Arme und Beine eng an ihren Körper ... Männer nehmen Raum ein, Frauen machen sich klein.

Haushalt und Sexobjekt

Frauenbilder in Filmen, Werbung, Öffentlichkeit, sind oft noch mit der Führung des Haushalts verbunden (oder warum werden Haushaltsgeräte oft in Pink angeboten?) oder die Frau versorgt das Kind oder erscheint als Belohnung für den Mann, erotisch aufreizend und verführerisch ...

Stereotype Rollenbilder Männer und Frauen

Die Schubladen in unseren Köpfen sind mit unterschiedlichen Merkmalen gefüllt, wenn wir an Männer und Frauen denken. Jedem Geschlecht sind bestimmte Rollen in Alltag, Gesellschaft und Familie zugeschrieben. Diese Rollenbilder sind in Bewegung, die Schubladen werden immer mal wieder ausgeräumt und neu bestückt ... dennoch ist es auffällig, dass bestimmte Rollenvorstellungen (etwa die der männlichen Dominanz) sich auch in scheinbar modernen Bilderwelten wiederfinden und Sexismus immer noch ein weitgehend akzeptierter Teil der alltäglichen Bilderwelt ist.

Romantikerin trifft Sexmaschine

Die Rollenzuschreibungen bleiben archaisch. Männer interessieren sich danach vor allem für Sex, Bier und Fußball, Frauen dagegen sind romantisch, sinnlich und vor allem auch sozial.



Klassische Haushaltsrolle



Wie im diesem Werbebild, ist unser Bilder-Alltag voll mit (versteckten) Hinweisen darauf, dass in einer Partnerschaft immer noch der Frau der Führung des Haushalts und die Erziehung der Kinder zugesprochen werden.

Das folgende Bild zeigt einen cultural-hack, der auf Rollenstereotype auf amtlichen Verkehrsschildern aufmerksam macht ...



Die Körpersprache der Gender-Rollen

Machtausübung gilt im genderstereotypen Denken auch heute noch als maskulin. Anders herum wird eine selbstbewusste, direkte oder gar lustvolle Machtausübung sogar als unfeminin wahrgenommen. Als der "Weiblichkeit" angemessen, erscheint dagegen das breite emotionale Zeichenspektrum mit positiven Vorzeichen und jene Zeichen, die generelle Unterlegenheit symbolisieren: z.B. eine emphatische Mimik, die Empfindsamkeit, Offenheit, und Mitgefühl signalisiert, oder ein stereotyped Dauerlächeln und ein schiefgelegter Kopf als Ausdruck zuvorkommender Höflichkeit, Harmlosigkeit oder Unterwerfung, der typische "Bewunderungsblick" von schräg unten und eine Palette klar hierarchischer bzw. unterwürfiger Bindungszeichen (sich anschmiegen, anklammern, festkrallen, unterhaken, oder wie ein Kind an der Hand führen lassen). In den folgenden Bildern wird bewusst oder unbewusst deutlich, dass die Genderrollen Mann und Frau auch eine einseitige Verteilung von Macht und Dominanz zu Gunsten des Mannes bedeuten. Der Mann wird dabei stets als überlegen, dominant und aktiv handelnd inszeniert, während die Frau als unterlegen, defensiv und eher als (Lust-)Objekt erscheint. Während die Männer auf fast allen Bildern bekleidet sind, werden die Frauen halbnackt und in aufreizenden Posen dargestellt....



Rollenwechsel

Übrigens ein einfacher Test für alle, die abstreiten, dass die Werbefilme mit Gender-Rollenzuschreibungen arbeiten: Schauen sie die Filme noch einmal und stellen sie sich vor, dass die Protagonisten einfach das gegenteilige Geschlecht hätten.



Stereotype Rollenbilder grenzen aus

Der Ansatz der Trans – Identität macht deutlich, dass mit der Formulierung und ständigen Wiederholung von Differenzen und "Eindeutigkeiten" die existierende Bandbreite der Realität in "normal" und "unnormal" eingeteilt wird. Mann und Frau, ja gut, aber dazwischen?

Kinderbücher, Werbung, Filme, Schulbücher usw. ignorieren weitere Gender-Identitäten. Es gilt im Zusammenhang mit binären Rollenbilderwelten zu problematisieren, dass Menschen, die nicht der jeweiligen gesellschaftlichen Gender-Ordnung entsprechen wollen oder können, stigmatisiert werden. Die normierende Wirkung von eindeutigen Gender-Kategorien kann zum Beispiel mit der Frage aufgezeigt werden: Was passiert, wenn wir einem Menschen begegnen, d* wir nicht eindeutig einem Geschlecht zuordnen können? Verunsichert uns eine solche Situation vielleicht? Was wiederum sagt uns das für die Gender-Ordnung in unserer Gesellschaft und in unseren Köpfen?



Demgegenüber zeigt sich oft, dass nicht die eine Geschlechterdifferenz, sondern andere soziale Unterschiede weit entscheidender sind. Es kann heute davon ausgegangen werden, dass Frauen und Männer keine homogenen Gruppen sind, sondern, dass oft Unterscheidungen innerhalb der Gruppe der Frauen und der Männer relevant werden. So kann z.B. der soziale Status oder die ethnische Zugehörigkeit oder die Hautfarbe für Menschen entscheidend sein, die sich dann zusätzlich auch noch aufgrund ihres Geschlechts unterscheiden. Ganz eindeutige Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern sind demgegenüber kaum mehr durchgehend wirksam. Anders gesagt: es geht nicht um zwei Farben, sondern um das gesamte Farbspektrum.

Auch neuere medizinische Definitionen von Geschlecht sind multidimensional. Geschlecht wird im medizinischen Standardwerk in fünf Dimensionen definiert: chromosomales, genitales, gonadales (Keimdrüsen), psychisches und soziales Geschlecht (Psychyrembel Klinisches Wörterbuch 2004). Es wird darauf verwiesen, dass es ein weites Überlappungsfeld gemeinsamer Verhaltenstendenzen zwischen den Geschlechtern gibt. Abweichungen von der zweigeschlechtlichen Norm, wie „Transsexualismus“ und „Intersexualität“ werden in der Medizin nach der Internationalen Klassifikation von Krankheiten (ICD 10) allerdings als Störungen der Geschlechtsidentität klassifiziert. Betroffene Menschen erleben jedoch gerade die eindeutige Einteilung in Frau oder Mann als gesellschaftlichen Zwang und als Diskriminierung. Intersexuelle Menschen, früher als Hermaphroditen bezeichnet, besitzen sowohl männliche als auch weibliche körperliche Merkmale. Bei einer von 2000 Geburten lässt sich das Geschlecht des Neugeborenen nicht exakt bestimmen. Seit den 1950er Jahren werden im Säuglings- und Kindesalter geschlechtsherstellende Operationen durchgeführt,

bei denen uneindeutige Genitalien chirurgisch so verändert werden, dass sie mit herkömmlichen Vorstellungen von weiblichen oder männlichen Genitalien übereinstimmen.

Transsexuelle Menschen besitzen eindeutige physische Merkmale, fühlen sich jedoch nicht dem durch ihren Körper repräsentierten Geschlecht angehörig. „Transidentitäten“ werden wissenschaftlich vor allem in den Queer Studies diskutiert und erforscht. Die „Queer Theory“ macht es sich zur Aufgabe, gesellschaftliche Normalitätsdiskurse um Geschlecht und Sexualität zu analysieren und infrage zu stellen. Die Anfänge der Queer Studies sind eng mit geschlechterpolitischen Bewegungen verbunden, die eine Entpathologisierung (Abkehr von der Annahme etwas sei krankhaft.) von Menschen mit einer Transgender-Identität zum Ziel haben und sich für vielfältige geschlechtliche Lebensweisen einsetzen.

Geschlecht als „Strukturkategorie“

Geschlechterverhältnisse sind heute ein wesentlich prägender Bestandteil von gesellschaftlicher Ordnung. Daher wird Geschlecht auch als Strukturkategorie beschrieben: Es prägt Strukturen. Betont wird damit, dass Geschlecht kein individuelles Merkmal ist, das einzelne Personen beschreibt, sondern Vorstellungen über Geschlecht in Organisationen und gesellschaftliche Verhältnisse und Regelsysteme eingeschrieben sind. Daher ist auch vielfach von „Geschlechterordnungen“ oder „Geschlechterverhältnissen“ die Rede.

Traditionell wird das Geschlechterverhältnis mit einer hierarchischen Vorstellung von der Überlegenheit des Mannes (Patriarchat) und einer männlichen Norm (Androzentrismus) verknüpft. Das Patriarchat bezeichnet eine soziale Ordnung, in der ein Patriarch entscheidungsbefugt ist; in engem Zusammenhang damit steht der Begriff des „Paternalismus“, in dem ein Vater (pater familias) zwar fürsorglich, aber doch allein für die Familie entscheidet.

Mit Androzentrismus wird begrifflich gefasst, dass Denken, Fühlen und Handeln nicht geschlechtsneutral sind, sondern sich in unserer Kultur in erster Linie auf Männer beziehen und Lebenslagen und Erfahrungen von Frauen unberücksichtigt lassen. Anders gesagt: Das männliche Subjekt gilt paradigmatisch als der Mensch, was die englische Sprache mit dem Begriff „mankind“ für Menschheit und das deutsche „man“ verdeutlichen. Damit geht einher, dass Werte und Normen des Denkens und Handelns in Gesellschaft, Politik und Kultur implizit mit geschlechtsspezifischen Werten behaftet sind: Familie gilt als Ort des Weiblichen, Politik als Ort des Männlichen, fühlen gilt als weiblich und denken als männlich, Fürsorge als weiblich und Aggression als männlich usw. Dies sind nicht nur persönliche Meinungen, die Einzelnen meist unrecht tun, sondern diese Stereotype sind handlungsleitende Vorstellungen, die tief in unseren Kulturen verwurzelt sind.

8.1.1 Introduction: Working on the topics of Gender, Sexuality and Body in a workcamp (or similar settings)

Aus https://ccivs.org/wp-content/uploads/2018/06/toolkit-to-work-on-gender_sexuality-and-human-rights_rp2016.pdf

A workcamp can be an ideal setting to work on gender topics, and the right to any person to live their life freely and with equity, including of course people of any gender and sexual orientation. It can be ideal because people share daily needs, duties, tasks, fun, in an ambience of diversity, respect and personal development and learning. Besides, groups get informally prepared to deal constructively with conflicts by developing trust, dialogue,

cooperation. And finally, as a working space, as a sharing all daily moments, workcamp situations may reflect easily gender roles, norms, and even discrimination, or also situations related to sexual orientation of participants.

However, working on gender in such diverse groups may be not only very interesting, but also challenging. This is because of 2 main factors: first, because gender topics are approached very differently in different cultures; and second, because gender and sexuality are related to the identity of each person. Looking first at the cultural aspect, we should be double careful in taking things for granted when we talk about this topic, because we usually are not aware of what are the sensitive points in each culture when we are dealing with gender, sexuality and body issues, on the one hand; and on the other, this is an aspect where we (people in general) have a lot of prejudices about other cultures, quite rarely checked beyond the typical news in mass media.

If we look at the question of identity, it has also a double edge: everyone in our learning period needed to go through a process to build our own personality, behaviour, position, and this includes strongly our sex and our gender. And therefore the path and decisions we made are strongly rooted in our personality. People may be ready to defend their position strongly, and also many people may be quite sensitive at it. So we need to take care of both aspects. Besides, this is usually a personal path we had to make, but almost no one has had the opportunity to talk openly, freely about it during our educational process. Gender and sexuality topics are issues we are usually taught about, not exactly encouraged to discuss and learn about.

This all leads to the fact that working on gender in a workcamp can be a very interesting experience, very rich and full of learning. But that we need also to create the best atmosphere to work on it. The very first rule is to ensure respect. Second would be to acknowledge that the topic is sensitive, that we all have stereotypes about it, and that it is needed to respect the integrity of everyone.

After this, if you are interested in going in depth with the topic, you can always make some first steps with the materials provided in the page of the workcamp – network Alliance:

<http://www.alliance-network.eu/materials-and-tools/gender-equality-materials/>

You will find interesting theoretical and background introduction to these topics and also handbooks with working units.

8.2 Weblinks zu Gender

<https://genderdings.de/>

Was ist eigentlich dieses Genderdings? Infos, Erklärungen, Meinungen und Argumenten

<https://interventionen.dissens.de/materialien/erklaerfilm>

Das Projekt unterstützt die inklusive Weiterentwicklung pädagogischer Institutionen in Richtung Akzeptanz geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt und des Abbaus von Diskriminierung: Es gibt einen Erklärfilm, zahlreiche Infos und Materialien.

Wenn „Aschenputtel“ ein Mann wäre... Um zu zeigen, wie Frauen in klassischen Märchen dargestellt werden, haben die Autorinnen Elena Favilli und Francesca Cavallo die Geschlechterrollen in „Aschenputtel“ vertauscht. „So eine Geschichte würden wir unseren Söhnen nicht vorlesen“, schreiben sie im Video. „Warum sollten wir es unseren Töchtern vorlesen? <https://www.youtube.com/watch?v=p4OyCNctKXg&feature=youtu.be>

8.3 Arbeitseinheiten zu Gender, Geschlecht, Sexualität und Körper

Traumprinz und Prinzessin? Gender in den Geschichten für Kinder

Ziel: frühe Prägung von Gender- Rollen deutlich werden lassen

Der Gruppe wird die Aufgabe beschrieben:

Ihr teilt Euch nun gleich in Kleingruppen auf und bearbeitet folgenden Fragen:

Bitte erinnert euch an eure Kindheit: An welche Rollen und Zuschreibungen für Männer und Frauen könnt Ihr Euch in Kindergeschichten und Märchen erinnern. Bitte schreibt sie gemeinsam auf: jeweils mit Geschlecht / Rolle / Eigenschaften. Bereitet Euch darauf vor, Eure Ergebnisse im Plenum zu teilen. Zeit 30 – 45 min.

Zurück im Plenum:

Die Kleingruppen präsentieren ihre Ergebnisse.

Mögliche Fragen:

Was fällt auf? (Rollen, Charaktere, Eigenschaften, ...)

Wie findet Ihr die stereotypen Zuweisungen?

Welche Auswirkungen haben solche Zuschreibungen? Auf Euch, in der Gesellschaft...

Welche Alternativen gibt es?

Zuordnungen nach Geschlechtern hinterfragen

Themen

Reflexion geschlechtlicher Zuschreibungen im pädagogischen Alltag

Entwicklung von alternativen Handlungsmustern/Formulierungen

Potenziale

Die Methode ermöglicht es, die Wirkmächtigkeit von geschlechtlichen Zuschreibungen anhand sehr praktischer Alltagssituationen zu reflektieren und somit an der eigenen Haltung zu arbeiten.

Risiken & Nebenwirkungen

Bei der Anmoderation sollte deutlich gemacht werden, dass es um das Hinterfragen eigenen Handelns in Alltagssituationen geht, die vermutlich alle kennen. Es sollte nicht der Eindruck entstehen, Teilnehmer*innen bei ‚falschem Handeln‘ ertappen oder bloßstellen zu wollen.

Zielgruppe

Erwachsene, pädagogische Fachkräfte, Multiplikator*innen

Anwendung und Grenzen

Gruppengröße:

Mind. sechs Teilnehmer*innen, die sich in zwei Kleingruppen aufteilen können. Bei sehr großen Gruppen kann eine gemeinsame Auswertung am Ende schwierig werden, aber erst einmal sind der Teilnehmer*innenzahl nach oben keine Grenzen gesetzt. Bei sehr kleinen Gruppen kann mit weniger Beispielsituationen gearbeitet werden, bei sehr großen Gruppen mit mehr.

Zeitpunkt zum Einsatz der Methode:

Da es sich hier um eine Selbstreflexionsmethode handelt, sollte schon inhaltliche und atmosphärische Vorarbeit geleistet worden sein.

Rahmenbedingungen

Zeit: 40-70 Minuten, je nach Größe der Gruppe und nach Intensität der Diskussion

Material: Din-A4-Blätter mit den Praxissituationen und der Aufgabenstellung. Die Anzahl der Blätter pro Beispiel sollte der Anzahl der Personen pro Kleingruppe entsprechen.

Größe und Anzahl der Räume: Alle Kleingruppen können in einem Raum arbeiten (idealerweise an einem Tisch), es sollte jedoch ausreichend Platz sein, so dass die Kleingruppen ungestört reden können.

Anleitung

1. Kleingruppen bilden: Die Teilnehmer*innen werden gebeten, sich in Kleingruppen von 2-4 Personen zusammenzufinden.
2. Alle Kleingruppen erhalten eine Praxissituation mit Reflexionsfragen (Arbeitsaufträge s.u.).
3. Besprechung und Auswertung in der Großgruppe.

Kommentare & Erfahrungen

Wir haben sehr gute Erfahrungen mit dieser Methode gemacht, da sie niedrigschwellig die Wirkmächtigkeit von Zuschreibungen verdeutlicht und sich diese mit sehr einfachen Umformulierungen verhindern lassen.

Es kann aber auch Scham, Ärger und/oder Widerstand bei den Teilnehmer*innen auftreten, wenn sie sich ‚ertappt‘ fühlen. Darauf sollte die Seminarleitung vorbereitet sein. Es kann sinnvoll sein, die Methode zu einem späteren Zeitpunkt im Seminar durchzuführen, wenn schon Inhalte besprochen und die Teilnehmer*innen Vertrauen zueinander gefasst haben.

Insbesondere bei dem Beispiel ‚Ladies first!‘ muss oft deutlich gemacht werden, dass es gut und richtig ist, anderen die Tür aufzuhalten, dass sich aber ein ganzen ‚Paket‘ an Zuschreibungen (Schwäche, Schutzbedürftigkeit, Opferstatus, Unfähigkeit) ‚eingekauft‘ wird, wenn dies speziell für Frauen und nicht auch für Männer getan wird.

Quelle: <https://interventionen.dissens.de/index.php?id=238>

Beispiele

Nach der Rückkehr von einer Kanutour kommt deine Kollegin in den Raum und sagt: „Ich brauch‘ mal vier starke Jungs!“.

Diskutiert folgende Fragen:

- Welche Botschaften erhalten die Jungen der Gruppe? Erhalten alle Jungen die gleichen Botschaften?

- Welche Botschaften erhalten die Mädchen?
- Wo finden hier geschlechtliche Zuschreibungen statt, die Kinder oder Jugendliche in ihrer individuellen Entwicklung einschränken?

Findet Alternativen für das pädagogische Handeln, z.B. andere Formulierungen.

Ein Mädchen kommt auf dich zu und erzählt Dir, sie sei gerade sehr glücklich, weil sie sich verliebt habe. Du fragst: „Das ist ja toll, wie heißt er denn?“

Diskutiert folgende Fragen:

- Welche Botschaften bekommt die Jugendliche?
- Welche Botschaften werden an Mädchen gesendet, die zuhören?
- Welche Botschaften werden an Jungen gesendet, die zuhören?
- Wo finden hier Zuschreibungen statt, die Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen Entwicklung einschränken?

Findet Alternativen für das pädagogische Handeln, z.B. andere Formulierungen.

Ein männlicher TN erscheint eines Morgens mit Rock oder im Kleid. Deine Kollegin sagt: „Du hast aber ein schönes Kleid an. Hast Du dich als Mädchen verkleidet?“

Diskutiert folgende Fragen:

- Welche Botschaften bekommt der Junge und andere Jungen?
- Welche Botschaften bekommen Mädchen?
- Wo finden hier Zuschreibungen statt, die Kinder und Jugendliche in ihrer individuellen Entwicklung einschränken?

Findet Alternativen für das pädagogische Handeln, z.B. andere Formulierungen.

Biographie der Großeltern

Vermittlungsziel:

Der Lerninhalt dieser Arbeitseinheit kann in verschiedene Richtungen gehen:

- Austausch über traditionelle (oder auch nicht) Lebensläufe in verschiedenen Ländern,
- Rollen und Zuschreibungen von Geschlechtern,
- Kennenlernen der eigenen Geschichte und deren Verbundenheit mit der Geschichte anderer Länder

Im Vorfeld der Veranstaltung

Ankündigen der Einheit mit Hinweis biographische Daten der Großeltern zu sammeln und mit zu bringen. Erlaubnis der einzelnen Teilnehmer einholen, diese Einheit durch zu führen.

Einstieg in das Thema

Im Plenum werden mit Karteikarten auf Plakaten typische Männer und Frauennamen aus den verschiedenen Ländern gesammelt.

Überleitung zum Thema: Wir lernen in der folgenden AE typische Biographien aus den verschiedenen Ländern kennen.

Ausgeben von Blättern zur Darstellung des Lebenslaufes

Bearbeiten alleine oder zu zweit in Ländergruppen.

Austausch in Plenum oder Kleingruppen

Fragen:

Bitte stellt die Lebensläufe Eurer Großeltern vor. (Gibt es zwei oder drei TN aus einem Land sollten diese sich für einen Lebenslauf entscheiden)

Fragen zur Reflexion

Gender

Welche Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern ist zu erkennen? Empfindet Ihr diese als angemessen / gerecht?

Transkulturelles Lernen

Welche kulturspezifischen Vorstellungen und Ideale sind in den Lebensläufen zu erkennen?
Sind diese tatsächlich kulturspezifisch oder kommt darin die soziale und gesellschaftliche Position der Porträtierten zum Ausdruck?

Geschichte

Welche historischen Ereignisse spiegeln sich in den Biographien wider?

Probleme / Herausforderungen

Es sollten Alternativen angeboten, wenn Großeltern früh gestorben sind

Eventuell bedeutet die Einheit für manche Teilnehmer eine Konfrontation mit familiär negativ beladenen Themen oder verdrängten Situationen. Hier ist es wichtig diese Problematik schon im Vorfeld mit zu bekommen. Ein Alternativangebot kann dann sein, einen fiktiven idealtypischen Lebenslauf zu erstellen.

Eine Waschanleitung oder weshalb es **Gender Mainstreaming** gibt....



My Grandmothers life

Name:

Task: Please fill in information about your grandparents life: where did they live?, which persons lived in the same house?, what did they do?

What happens in that time: within the family?, in the country the family lived?

Place of birth

Time as baby

Time as little child

Time in school

Time as young adult

Time as adult between 30 and 50

Time as older adult

Time as old person

My Grandfathers life

Name:

Task: Please fill in information about your grandparents life: where did they live?, which persons lived in the same house?, what did they do?

What happens in that time: within the family?, in the country the family lived?

Place of birth

Time as baby

Time as little child

Time in school

Time as young adult

Time as adult between 30 and 50

Time as older adult

Time as old person

8.4 INTRODUCTORY WORKSHOP to GENDER

The main aim of this workshop is to introduce participants to gender on a personal level; through their own identity and their lived experiences. Participants should expect to learn about the concept of gender identity, to identify existing discriminations and harmful stereotypes and finally to empathize with those who experience discrimination based on their gender or sexuality. This workshop was designed to encourage participants to reflect on this topic through their personal experiences, while the additional workshops (which can be done in addition to this workshop or separately) focus on this topic in relation to society.

This workshop is expected to take 1 hour and 20 minutes to complete or up to 2 hours with extended debriefing.

Activity 1.

Name of Activity:	Personal Reflection – Gender Identity / Who Am I
Topic Addressed	Gender Identity
Target Group	basic work camp volunteers
Group Size	10-20
Time Method	15mins
Overview	This is a reflection activity to encourage participants to reflect on their own gender identity, as an introspection
Objective	To explore gender identity on a personal level
Materials Needed	Colored paper, markers, scissors, relaxing music (if required)
Preparation	Ensure the space is relaxing and comfortable
Steps	<ol style="list-style-type: none">1. The participants should sit in a large circle.2. Place some art supplies (different colored paper, markers, scissors etc.) in the centre of the circle.3. Ask participants to close their eyes or to rest their eyes on one spot.4. Read out with a quiet voice : "What we are proposing in this activity is to wonder about what gender means to you. Most of you are defined by being a male or a female. What do you think about that? Think about what it means to be a man and to be a woman. Think about the characteristics of both, how do they act? (long pause) How do they dress? (long pause) How do they think? (long pause) How do they interact with others? (long pause) What do they think? (long pause) Who do they love? (long pause) Do you personally identify with these characteristics? Do you feel that you fit into the male box or the female box? Why do you think this? Why do you feel this? (long pause) Do you feel pressure to fit into either of these boxes? Where does this pressure come

	<p>from? Do you feel that you fit outside of those boxes? Why? Everyone's identity involves a series of different characteristics that is what makes us all unique.</p> <p>5. Ask the group/ participants to then draw/create something to represent who they are and what they perceive their identity to be. This creative piece is done for themselves, but if they want they will be able to share it with the group.</p> <p>6. Ask the group how they felt during the reflection, and if some of them would like to share their creative piece with the group.</p>
Preparation	The space should be comfortable with relaxing music or set in a park/in nature.
Instruction	Propose this activity after the first week, when the participants already feel trust one with another
Debriefing (6.), How to act?	It should be short enough to leave the opportunity to those who want to share, but not force in any ways, those who don't feel like sharing
Ideas for Action	
Tips for Facilitator	Be ready to receive afterwards some comments from the participants, that might be out of your understanding of gender – Be very open-minded, don't judge them, receive their reflection and accompany them as much as you can

9 Nachhaltigkeit

9.1 Nachhaltigkeit in Workcamps: Auszüge aus den Handbooks der ALLIANCE

The following documents are part of a toolkit elaborated in 2013 by the Environmental Sustainability Working Group (ESWG) of the Alliance. (Alliance is the biggest network for youth exchange via work camps).

This handbooks contain suggestions on how to organise our voluntary projects in an environmentally sustainable way. ALLIANCE want to spread and enhance these good practices in order to help building a better world! We kindly ask you to read these recommendations and try to apply them.

As matter of fact, environmental sustainability can create economic value by reducing costs as well as social value by improving the quality of our life. In this context, work camps may be conceived as a chance to raise awareness of sustainable good practices in all the actors involved in our projects: volunteers, local communities and administrative councils. They may also help improving a conscious relationship between people and communities as well as between communities and the surrounding environment. Moreover, we may be able to show how to obtain concrete results paying attention to little things in our everyday life in order to finally achieve a real change. This philosophy may be the starting point towards a fair and more sustainable world for the coming generations.

Work camps can play an important role to reach some of the over mentioned strategic objectives that should be part of the mission of all our organizations: raising awareness in local authorities and communities of sustainable ways of living; promoting and defending the cultural and environmental quality of our territories; enhancing biodiversity and natural landscapes; fighting environmental abuses while spreading values of legality as necessary condition to social and economical development.

Water

To implement workcamps within the objectives of environmental sustainability we need to take into account water consumption and management during the workcamp weeks. Here are some propositions that organisations shall take into account in order to manage and decrease water consumption during summer workcamps.

Production of waste water

- Use the same water for different purposes: for instance, you can use the water you boiled to irrigate flowers and plants!
- Drink tap water. You can save on bottles' packaging, transport and plastic production. For instance, 350000 million tons of polyethylene, 665000 tons of oil and 910000 tons of CO₂ emissions are needed to bottle 12 billion litres of water! Moreover, tap water is cheaper and safer since analyses are regularly conducted every year.
- Do the washing up by dipping the dishes into a washbasin and then rinsing them off with running water. If you let water run continuously while washing up you can waste more water than a dishwasher!
- Use the washing machine or the dishwasher only with full loads or choose the energy-saving programs. A family can economize between 8000 and 11000 litres per year this way.
- Do not waste water. Pay attention to water flow and turn the tap off when you brush your teeth or when you shave. An average of ten litres of water runs through a tap every minute! Also, you might consider making an agreement with the participants to take a shower one time for each per day, not more, and ask them to try to reduce the consume of water during the shower!
- Replace the gaskets on leaky taps and install pressure regulators. You can save up to 40% of water! A tap leaking 30 gutters per minute wastes 200 litres every month and 2400 litres every year!
- Organize a way keep drinking water cool. Too often people let water run a minute before they pour it in a glass, so that it would be colder. You can prevent this from happening.



Electricity

- Switch the lights off when you don't need them and install automatic independent Switches.
- Natural light is always preferable. Open windows and shutters in the daytime.
- Turn the stand-by dispositivo off. For instance, a TV turned on uses 130Kwh per year while 105 Kwh are used for a TV in stand-by. You can save 80 kg of CO₂ per year!
- Clean up regularly fridge and freezer. Regulate the temperature according to the different seasons. Open them only if necessary and close them as soon as you can. Place them in the coolest point of the kitchen.
- Use the washing machine and the dishwasher fully loaded. Try to activate it during the night. Choose the proper energy-saving program and low temperature.
- Remember that the half-load program does not imply half-energy consumption. You can save 45 kg of CO₂ per year!



Heating

- Regulate the heating of each room according to your need. Turn it off when you are out.
- Shut the windows and the shutters during the night in order to minimize loss of heat.
- Do not leave clothes on the radiators.

Eating

- Buy local seasonal products, unpacked or with reduced and recyclable packaging
- Limit the consumption of meat and turn to a diet based on vegetables, cereals and fruits. You can cut emissions linked to breeding and transport of animals. For instance, a kilo of meat absorbs the same amount of energy as lighting a 100W light bulb for three weeks!
- Take part in a Community Supported Agriculture group that buys local products directly from the producer. A kg of cherries flying from Argentina for 12000 km implies 16,82 of CO₂ emissions versus 0.28 kg of CO₂ emitted by a kg of cherries locally produced and transported within a distance of 100Km
- Choose products produced by biological agriculture. According to recent research, a man consumes on average 644 kg of fresh products, which implies 1230 kg of CO₂ emissions per year. Turning to bio agriculture you can cut CO₂ emissions by 30%
- Buy fair trade products such as coffee, cocoa, tea and brown sugar. It helps Southern and poor producers to plan their production and to sell products at a fair price respecting the environment
- Use a pressure pot to cook products that need longer cooking
- Cover the pot with a lid. The water would boil faster in order to avoid electricity loss. Do not add salt when water is not boiling yet since it increases the boiling point.

Cleaning up

- Limit the consumption of detergents and do not use them for a different purpose than the one suggested on the labels
- Choose environmentally friendly products (Eco-label)
- Open the windows after cleaning to air out the room and release dangerous vapours

Waste management & recycling

Another important point is waste production and management by volunteers and camp leaders. The aim in terms of sustainability is to limit the production of waste as much as possible.

- Do not buy food in lots of small packages when you buy for group.
- Separate organic waste from other wastes in order to make composts. In practice, it means that before the event you should provide a special place or barrel where a large quantity of organic waste will be separated. This process of making compost is long, it will not be finished before the end of the event, but you can find somebody in the local community to give it.
- Separate your recyclables for collection. For more information, contact the retailer or the local authorities in charge of waste management Recycling products are mainly plastics, aluminium cans, glasses and separate papers.
- Reduce the packaging: choose products with easily recyclable packaging. Buy draught drinks as well as unpacked fresh fruits and vegetables.
- Explain to the participants the trouble plastic bags bring. Ask them to reuse plastic bags and not to always take new ones from shops.
- Papers: prefer e-mails whenever possible; choose recycled paper, FSC paper etc.



Some data:

1. You can save 178kg of CO₂ (around 84% less emissions) by producing a ton of paper using recycled material rather than virgin material;
2. You can reduce emissions by 50% by producing a ton of cans using recycled material;
3. Recycling 351000 ton of packaging allows you to save 343000 tons of CO₂ emissions;
4. You can cut 56% of CO₂ emissions by producing glass with recycled material.

In most of the countries where people are coming from recycling is a normal and everyday habit. Don't think that you will get a negative reaction when you explain where and how to sort out your waste. On the contrary! They will be happy to accept your advice and concern. Don't look at this as just additional work, but as enrichment of the event!

Traveling

- Use your car only if necessary. Choose public transports, bike or walk. It is good for your health!
- Promote new innovative services of environmentally friendly transportation: bike sharing, car sharing, taxi bus, reserved parking and lanes for car-pooling.

- If you give up using the car once a week for a journey of 10 km on average, you can save 70 euros of oil and 7.4 kg of CO2 emissions per km
- Do not speed up frequently and drive on an average speed of 90/110 km/h to economize up to 55 kg of CO2 emissions
- For medium-distance journeys (30-200 km), choose to travel by bus or by train. Alternatively, you can choose to travel by car only if at least four people on board.
- For long-distance journeys (100-800 km) by groups of people, choose always to travel by train, by boat or by bus.
- For journeys of more than 800 km and only if it is the only solution, you can choose to fly.

Some Data

For instance, flying from London to Paris takes you 3.5 hours and it implies 244 kg of CO2 emissions. Alternatively, covering the same distance by train takes you 2.5 hours and it implies 22 kg of CO2 emissions.

9.2 Arbeitseinheiten zu Nachhaltigkeit

9.2.1 Ökologischer Fußabdruck / Your Ecological Footprint

Die Folgen ökologischer Überbeanspruchung

Schon immer verwenden Menschen natürliche Ressourcen um sich zu ernähren und Städte und Strassen zu bauen. Doch seit mehr als dreissig Jahren wird mehr CO2 ausgestossen, als von der Erde abgebaut werden kann. Wir übersteigen somit die Kapazität der Erde. Seit Mitte der 70er Jahre haben wir eine kritische Grenze erreicht und überschritten: Der menschliche Verbrauch an natürlichen Ressourcen übersteigt laufend die Reproduktionskapazität der Erde.

Gemäss den Berechnungen des Global Footprint Networks entspricht unsere Nachfrage an erneuerbaren ökologischen Ressourcen (aktuell 2013) etwas mehr als anderthalb Erden. Die Statistiken zeigen, dass wir bis Mitte des Jahrhunderts die Ressourcen von zwei Planeten beanspruchen.

Die Tatsache, dass wir mehr und schneller natürliches Kapital verbrauchen als die Erde reproduzieren kann, kann mit Kosten verglichen werden, die unser Einkommen permanent übersteigen. In globalen Dimensionen gesprochen, werden die Kosten, die Schulden unseres ökologischen Raubbaus immer deutlicher sichtbar. Klimawandel- ein Ergebnis von Treibhausgaseffekten die schneller abgesondert werden als sie von den Wäldern und Ozeanen aufgenommen und umgewandelt werden können- ist das offensichtlichste und erdrückendste Ergebnis. Aber es gibt auch andere – schrumpfende Wälder, der Rückgang an Artenvielfalt, Überfischung, steigende Rohstoffpreise und soziale Unruhen, um nur einige zu nennen. Die ökologische und ökonomische Krise welche uns erwarten sind Symptome einer sich anbahnenden Katastrophe. Die Menschheit verbraucht mehr als unser Planet zur Verfügung stellen kann.

Earth Overshoot Day

Die Menschen verbrauchen innerhalb von acht Monaten die Kapazität der globalen Ressourcen eines ganzen Jahres.



Am 19. August 2014 war Earth Overshoot Day, der Tag, an dem die Menschheit die natürlichen Ressourcen eines ganzen Jahres erschöpft hat. Momentan brauchen wir die natürlichen Vorräte auf. Für den Rest des Jahres erhalten wir unser Bedarf an natürlichen Ressourcen aufrecht, indem wir die Vorräte an lokalen Ressourcen reduzieren und mehr Kohlenstoffdioxid in die Atmosphäre befördern.

Ähnlich wie die Banken Buchhaltung über Einkommen und Ausgaben führen, führt Global Footprint Network Buchhaltung über Angebot und Nachfrage an natürlichen Ressourcen und ökologische Leistungen durch die Menschheit. Die Ergebnisse sind ernüchternd: Global Footprint Network stellt fest, dass wir in ungefähr acht Monaten den Vorrat an erneuerbaren Ressourcen für ein ganzes Jahr verbrauchen und wir mehr CO₂ ausstossen, als die Erde innerhalb dieser Zeit wieder umwandeln kann.

1993 fiel der Earth Overshoot Day auf den 21. Oktober. Earth Overshoot Day markiert das ungefähre Datum, an dem unsere Nachfrage an natürlichen Ressourcen das Angebot eines ganzen Jahres übersteigt und damit auch die Kapazitäten unseres Planeten, alle konsumierten Ressourcen abzubauen und zu erneuern. Im Jahr 2003 fiel der Earth Overshoot Day auf den 22. September. Nach den aktuellen Trends wird klar: Earth Overshoot Day findet jedes Jahr etwas früher statt.

Um diese Überbeanspruchung unserer Lebensgrundlagen deutlich zu machen und einen persönlichen Bezug dazu herzustellen, ist es möglich den persönlichen „ökologischen Fußabdruck“ herauszufinden. Dazu dient die Vorlage der folgenden Seite, eine Auflösung dazu findest Du auf den Seiten danach. Weitere Texte und Infos in Englisch sind zu finden auf

<http://www.footprintnetwork.org/en/index.php/GFN/>

Hier gibt es die Möglichkeit online den Fußabdruck zu bestimmen:

<http://www.footprintnetwork.org/en/index.php/GFN/page/calculators/>

Your Ecological Footprint

1.) How do you mostly get around in your town?

- Car
- Public transportation
- Walking or biking

3.) You want to visit a friend living in 1000km distance – what would you do?

- go by plane
- go by car
- go by bus

5.) How often do you eat at a fast food restaurant/ food to take away?

- Never
- Some times a month
- Twice a week
- More

7.) Do you take free plastic bags in stores?

- Yes
- No

9.) How many people live in your home?

1 · 2 · 3 · 4 · more·

11.) How many times do you do laundry per week?

1 · 2 · 3 · 4 · more·

13.) Do you leave the tap on while brushing your teeth?

- Yes
- No

14.) Do you recycle?

- Yes
- No

16.) What do your lightbulbs look like?

- Fluorescent
- Incandescent

17.) How many bags of garbage do you throw away per week?

1 · 2 · 3 · 4 · more·

19.) Do you dry your clothes outside?

- Yes
- No

2.) Have you flown in a plane in the last year?

- Yes
- No

4.) What kind of food are you eating?

- Just vegetables – Vegan
- Vegetables, eggs and Dairy Vegetarian
- Meat Once or twice a week
- Everything!

6.) Where do you mostly buy your food?

- Supermarket
- Local market
- I grow my own food.

8.) What type of home do you live in?

- House
- Apartment

10.) How often do you shower?

- Once per day
- Twice per day
- Once every two days
- Once every three days
- I don't believe in showering!

12.) Do you have these things?

- Refrigerator(s)
- Computer(s)
- Dishwasher(s)
- TV(s)
- Washing Machine(s)

15.) What do you recycle?

- Organic and Anorganic
- Everything: Organic, Plastic, Paper, Glass
- I have one garbage for everything

18.) Do you turn off the lights when you leave the room?

- Yes
- No

20.) Do you turn your computer off when you're not using it?

- Yes
- No

Your Ecological Footprint – Version für Teamenden

Bei jeder Frage können bis zu 5 Punkte „erreicht“ werden, für zwanzig Fragen gibt es die Höchstzahl von 100 Punkten, diese entsprechen 5 Planeten.

1.) How do you mostly get around in your town?

- 5 · Car
- 3 · Public transportation
- 0 · Walking or biking

3.) You want to visit a friend living in 1000km distance – what would you do?

- 5 · go by plane
- 3 · go by car
- 1 · go by bus

5.) How often to you eat at a fast food restaurant/ food to take away?

- 0 · Never
- 2 · Some times a month
- 4 · Twice a week
- 5 · More

7.) Do you take free plastic bags in stores?

- 5 · Yes
- 0 · No

9.) How many people live in your home?

- 5-1 1 · 2 · 3 · 4 · more ·

11.) How many times do you do laundry per week?

- 1-5 1 · 2 · 3 · 4 · more ·

13.) Do you leave the tap on while brushing your teeth?

- 5 · Yes
- 0 · No

14.) Do you recycle?

- 0 · Yes
- 5 · No

16.) What do your lightbulbs look like?

- 1 · Fluorescent
- 5 · Incandescent

17.) How many bags of garbage do you throw away per week?

- 1-5 1 · 2 · 3 · 4 · more ·

2.) Have you flown in a plane in the last year?

- 5 · Yes
- 0 · No

4.) What kind of food are you eating?

- 0 · Just vegetables - Vegan
- 1 · Vegetables, eggs and Dairy Vegetarian
- 3 · Meat Once or twice a week
- 5 · Everything!

6.) Where do you mostly buy your food?

- 5 · Supermarket
- 1 · Local market
- 1 · I grow my own food

8.) What type of home do you live in?

- 5 · House
- 0 · Apartment

10.) How often do you shower?

- 4 · Once per day
- 5 · Twice per day
- 2 · Once every two days
- 1 · Once every three days
- 0 · I don't believe in showering!

12.) Do you have these things?

- 1 · Refrigerator(s)
- 1 · Computer(s)
- 1 · Dishwasher(s)
- 1 · TV(s)
- 1 · Washing Machine(s)

15.) What do you recycle?

- 1 · Organic and Anorganic
- 0 · Everything: Organic, Plastic, Paper, Glass
- 5 · I have one garbage for everything

18.) Do you turn off the lights when you leave the room?

- 0 · Yes
- 5 · No

19.) Do you dry your clothes outside?

- 0 · Yes
5 · No

**20.) Do you turn your computer off
when you're not using it?**

- 2 · Yes
5 · No

Also hier die Auswertung:

Wenn alle so leben würden wie du, dann bräuchten wir ... Planeten!!!

20 Punkte – 1 Planet

40 Punkte – 2 Planeten

60 Punkte – 3 Planeten

80 Punkte – 4 Planeten

100 Punkte – 5 Planeten

Natürlich gibt es auch halbe und viertel Planeten!

Erstellt von Marlene Seiffarth (ehemalige Teamerin in Rohlsdorf) mit Hilfe des zerofootprint.net- Kid's Calculator: <http://www.zerofootprintkids.com>

9.3 Links zu Infos zu Nachhaltigkeit / mögliche Arbeitseinheiten

www.wearewhatwedo.org → praktische Tipps und Erklärungen wie man im Alltag nachhaltiger leben kann

www.utopia.de → auch praktische Tipps zu Nachhaltigkeit im Alltag, ähnliche Einkaufstipps wie ethicalconsumer

www.ethicalconsumer.org → Einkaufstipps welche Produkte nachhaltig, fair, etc. sind

http://www.verbraucherbildung.de/projekt01/d/www.verbraucherbildung.de/unterrichtsmaterialien/nachhaltige_entwicklung/index.html (www.verbraucherbildung.de) → eigentlich Schul-Unterrichtsmaterialien, aber von kreativen Teamenden sicher auch in tolle Arbeitseinheiten umformbar; Themen wie Wassersparen/ G8 & und Klimawandel/ komsumkritischer Stadtrundgang/ Nachhaltige Lebensstile/ Ecological Footprint/ Stromverbrauch/ Kosmetik/ ...

http://www.bund.net/bundnet/aktiv_werden/besser_leben/ → 8 Texte zum Motto „Besser leben“/ nachhaltiger Lebensstil

<http://www.bund.net/bundnet/service/oekotipps/> → weitere Ökotipps vom Bund11. Infos zu gesellschaftspolitischen Themen

LOS GEHT'S! - PRAKTISCHE TIPPS ZUM WORKCAMP

10. Der Zeitablauf eines Workcamps

Diese Tabelle findest du auch in der technischen Teamendenmappe.

ZEIT	AUFGABEN	DETAILS
1-4 Monate vor Beginn des Workcamps	Teamenden - ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> - lernen wir kann ich mit der Gruppe umgehen - was ist alles zu beachten und zu organisieren - Co- Teamende kennenlernen
Zwischen Teamendenausbildung u. WoCa	-bei Bedarf Besuch beim Workcamp-Projekt	<ul style="list-style-type: none"> -Projektträger, Ort und Ansprechpartner kennenlernen
Wenige Wochen vor Beginn des Workcamps	Mail an die Teilnehmenden des workcamps	<ul style="list-style-type: none"> - nette mail entwerfen, über die Kontakte in Datenbank mailen, - Handynummer für Notrufe bei der Anfahrt angeben. - Genaue Ankunft der Teilnehmenden erfragen
In der Woche vor dem Workcamp	Post vom Büro ins Projekt	<ul style="list-style-type: none"> - Anmeldeunterlagen der TN mit Motivation, Notfallnummern und Allergien/ Diätwünschen, Self Declaration forms, etc - Übersicht der Anmeldungen zur Versicherung
Ca 1-2 Tage vor Beginn des Workcamps	Ankunft bei PO eigene Orientierung persönlicher Kontakt mit Vertreter*innen des Projektträgers, Aufgaben absprechen	<ul style="list-style-type: none"> -Geld für die Workcampkasse abklären -Übergabe der Räume -Arbeit, Freizeit und Studienteil des Workcamps überlegen

1 Tag vor Beginn des Workcamps	Erste Einkäufe, Aufgaben und Verantwortlichkeiten absprechen	- Orientierung: Wo ist was? Einkaufen, Kochen, Freizeit, 1. Hilfe Kontakte und 1.Hilfe-Kasten, Betten, Wochenplan, Schlüssel Wer ist für was zuständig? - Willkommensplakat für die TN malen
1. Tag im Workcamp	Ankommen ermöglichen Evtl. Krankenversicherung klären	TN evtl. abholen, persönlich begrüßen, Essen, Duschen, etc. Kennenlernen organisieren, Orientierung geben, Räume, Schlafplatz, Umgebung. Erste Absprachen mit den Teilnehmenden über Tagesstruktur: gemeinsame Regeln, Arbeit, Einkauf, Kochen, Putzen etc. Abfrage Motivation und Erwartungen Campregeln, „Social Contract“ vereinbaren
2. Tag im Workcamp	Teilnehmendenliste Überprüfung der Workcampkasse	- TN Liste ausfüllen lassen, an Büro faxen / mailen oder Foto senden <u>- Rücksprache mit Büro wegen evtl. fehlenden Teilnehmenden !!!!!</u>
Während des Workcamps	Gruppe durch die gemeinsame Zeit begleiten Arbeit, Freizeit, Studypart Tagesprotokoll führen	- Kontakt mit der Gruppe und dem Projektpartner halten, Tage gemeinsam organisieren, Gruppe immer selbstständiger werden lassen, Gruppendynamik beachten - Öffentlichkeitsarbeit: Presse, Radio, etc. einladen
Während des Workcamps	Mediale Begleitung des WoCas	- Öffentlichkeitsarbeit: Presse, Radio, etc. einladen - aktuelle Fotos aus dem WoCa senden für Posts bei ICJA FB oder Instagram

Wochenende	Was unternimmt die Gruppe am Wochenende?	- Pläne auf Machbarkeit prüfen, Gruppenentscheidung moderieren
Noch 3 Tage bis zur Abreise	Abschiedsfest planen Abfahrt der TN klären	- Reiseverbindungen prüfen, Flüge bestätigen lassen
Der vorletzte Tag	- Kassensturz -Auswertung mit dem Projektpartner	- gibt es noch offene Rechnungen ? - stehen alle Teilnehmenden auf der Liste? - Abschiedsparty nicht am letzten Abend!
Letzter Tag	Abschlussevaluation Ort des Workcamps aufgeräumt verlassen „Projektpaziergang“ zu allen „Arbeitsplätzen“	Evaluationsbögen ausfüllen lassen, nettes Spiel oder Ritual zum Abschied anbieten, - Aufräumen, Putzen, Übergabe der Räume - Würdigen der (Arbeits) Leistung der TN
In der Woche nach dem Workcamp	Abrechnung und Berichte: Fahrtkosten klären Rechnung stellen zur Aufwandspauschale Rahmenvereinbarung für ICJA Abschlußbericht	-Teilnehmendenliste im Original, Tagesprotokoll und Abschlussevaluation an yap-cfd Büro Frankfurt schicken - Teamendenbericht schreiben und an yap-cfd mailen -Abrechnung: Original Ticket, Rechnung des Honorars zur Erstattung an Büro in F schicken
Im Herbst	Nachbereitungsseminar: + Fotos von den Workcamps + Austausch über Erfahrungen + weitere Arbeitseinheiten und thematische Einheiten machen die Sache rund !	

10.1 Checkliste zum Workcamp

Rahmenbedingungen

- Projektträger / Ort / Kontaktadresse
- Termin, Ankunft der Teamenden ein bis zwei Tage vor den TN
- in der Regel zwei Teamende
- Teilnehmende: Anzahl und Zusammensetzung hängt von Arbeit und Schlafplatz ab.
- Sprachen: nach Sprachkenntnissen von Teilnehmenden und Teamenden
- Finanzierung: Geld für die WoCa Kasse kommt vom Projektpartner (Ausgaben für Essen und Freizeit), wie viel pro Person und Tag?

Vorbereitung der Teamenden

- Kennenlernen: Teamende sollten sich kennen und gerne zusammenarbeiten wollen; "Grundsatzdiskussion" zu den Themen persönlicher Stil im Umgang mit Gruppen, eigene Ideen, Vorstellungen und Erwartungen zum Workcamp sollte geführt worden sein.
- Was ist an Orga-Arbeit wann zu leisten, wie teilt Ihr Euch das auf?
- Vorbereitung des Themas/Studienteils, Literatur,
- Zusammenhang zwischen praktischer Arbeit und Thema, Spielideen und Freizeit
- Infosheet des Workcamps beachten, das ist die Info die Eure TN haben.

Zu klären zwischen Teamenden und dem Projekt bzw. Projektpartner*in

Unterkunft: Übernachtungsmöglichkeit ausreichend, werden Isomatten, Schlafsäcke benötigt? evtl. separater Raum für Mädchen / Jungs ?

Verpflegung: Küche und Küchenausstattung, eigene Verpflegung oder Verpflegung durch Projektpartner?
Wo gibt's Geschäfte, in denen die Gruppe gesund und billig einkaufen kann.

Wer ist für Was verantwortlich beim Projekt: Einführung in Räume, Schlüssel, Mülltrennung, Arbeitsprojekte, Freizeit, Fahrzeuge, Notfälle....

Aufenthaltsräume +sanitäre Anlagen vorhanden und zu welchen Zeiten nutzbar?

Materialien: Absprachen über Beamer, Musikgerät, evtl. Filme, Papier, Stifte

Internetverbindung WiFi vorhanden? Wie ist der Zugang geregelt?

Zur Arbeit klare Absprachen treffen über:

- Ist genug Arbeit für die Dauer des Camps vorhanden?
- Welche Art Arbeit?
- Handelt es sich dabei um eine sinnvolle Arbeit, die von den Camp-Teilnehmenden verrichtet werden kann?
- Kann der Projektpartner eine/n Fachmann/frau zur Verfügung stellen, die/der Facharbeiten anleitet und begleitet?
- Auf welche Arbeitszeit einigt man sich? (in der Regel bis zu 6 Stunden am Tag)
- Welche Alternativen gibt es, wenn es zwei Tage lang regnet?
- Welche Leistungen erwartet der Projektpartner?

- Sind diese Erwartungen akzeptabel, angesichts der zu erwartenden Teilnehmendenzahl und den Rahmenvorstellungen für das Camp?
- Ist genug Material und Werkzeug für alle Camp-Teilnehmenden vorhanden?
- Gibt es eine Einweisung zum Arbeitsschutz und gibt es Schutzkleidung (Staubmaske, Handschuhe, evtl Schuhe) ?

Transport:

- **Zug- und Busverbindungen** herausfinden für Anreise der TN und für Ausflüge,
- Website des lokalen Nahverkehrsunternehmen
- kann der*die Projektpartner*in einen Kleinbus zur Verfügung stellen für Ausflüge, etc.?
- wer hat einen Führerschein?
- ist es sinnvoll, Fahrräder zu organisieren?
- werden öffentliche Verkehrsmittel benötigt, um an den Arbeitsplatz zu kommen? Welche Ermäßigungen gibt es hier?

Öffentlichkeitsarbeit

- Presse, Radio, etc. einladen: Pressetermin mit der Woca Gruppe und Bürgermeister*in?
- Kontakte des Projektpartners zu Zeitungen, Präsenz in sozialen Medien ?
- Kontakte herstellen, evtl. Pressenotiz einige Tage vor Beginn des Camps. Vorlage kann gerne im Büro ICJA erbeten werden.
- Fotos und Videos für soziale Medien klären, aufnehmen, teilen.
- Gegenüber den Medien bitte nicht vergessen, die Rolle von „ICJA“ zu erwähnen.
- Hinweise zu Öffentlichkeitsarbeit in technischer Teamendenmappe !

Aussenwirkung des Workcamps / Kontakte knüpfen

- Jugendgruppen am Projektort ansprechen und über das geplante Camp informieren
- evtl. ein gemeinsames Fest oder eine gemeinsame Arbeit o.ä. anregen, welche Kontakte hat der Projektpartner?
- Welche Vereine / Kirchengemeinde / Initiativen haben Interesse am Workcamp ?

Welche **sportlichen und kulturellen Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung** sind vorhanden? (Kneipen, Schwimmbad, Volksfeste, See, Ausflugsziele, ...)

Terminabsprachen mit möglichen Referent*innen (Politik, Kirche, Gewerkschaft, Initiativen) zu Besichtigungen, Führungen und Ausflügen.

Welche Unterstützung gibt es noch für das Workcamp ?

Welche Privatpersonen, Firmen, Vereine und kommunale Institutionen können beim Workcamp unterstützen? Da gibt es vielerlei und beeindruckende Erfahrungen: Privatpersonen und Firmen spenden was gerade benötigt wird an Essen, Material und Werkzeug, ein Bauer bringt einen Sack Kartoffeln oder überlässt der Gruppe das Ernten eines Obstbaums, Nahbarn bringen einen Kuchen vorbei, Geschäfte gewähren der Gruppe Rabatte, Hoteliers und Gastwirte laden die Gruppe zu einem Essen ein, der örtliche Feuerwehrverein leiht Feldbetten und „Transportkapazitäten“ aus, etc. Der Schlüssel dazu ist : Höfliche Anfragen um Hilfe stellen und erklären was man im Workcamps macht – und sich hinterher mit einer Nennung bei der Presse bedanken !

10.2 Mail an die Teilnehmenden

Hier findest du Vorschläge für den Inhalt der Mail an die Teilnehmenden

Zuerst: Nette Begrüßung+ und sich selbst vorstellen (Arbeit/Studium, Sprachkenntnisse, bisherige Auslandsaufenthalte, Hobbies etc.)

Allgemeines:

- Genaue Adresse der Unterkunft, wenn möglich mit Telefonnummer,
- Anreisewege mit Zug und Auto und ggf. zu Fuß
- Kontaktdaten der Teamenden und Icja - yap-cfd workcamps in Frankfurt
- Unterbringung: Ausstattung, Schlafräume/-möglichkeiten,
- Verpflegung (bei Selbstverpflegung Rezepte mitbringen)
- Arbeit: Angaben zur Art der Arbeit(en) zum ungefähren zeitlichen Umfang, mitzubringende Arbeitskleidung!
- Verweis auf Infosheet im Anhang
- Projekt (Ort, Art und Ziel des Projekts) Arbeit (Art und Umfang) und Projektumgebung (z.B. Prospekt, Bilder etc.)
- Nicht vergessen!! (z.B. Schlafsack, Isomatte, Arbeitskleidung, Sonnencreme, Badezeug,...)

Gemeinschaftliches Leben:

- Die Hauptkommunikationssprache(n) erwähnen – in der Regel English
- Studienteil/Thema des Camps (Vorstellung, kurze Einführung und evtl. Literaturhinweise)
- Freizeit (Angaben zur möglichen (und somit realistischen!) Freizeitgestaltung: mögliche Ausflugsziele sowie Kulturangebot und Freizeit-Möglichkeiten vor Ort,
- Hinweis, dass die Teilnehmenden gerne Musik, Musikinstrumente, Spielideen mitbringen können
- Für transkulturellen Austausch/Kulturabend: Rezepte und ggf. ein paar Zutaten, Musik, traditionelles (am leichtesten sind Bilder Tänze und Spiele) und repräsentative Bilder und Gegenstände zum alltäglichen Leben.
- Notwendige Infos Materialien für thematische Einheiten (z.B.: Infos über Großeltern für eine Biographie-Einheit, Zeitung aus Herkunftsland
- Idee: jeder TN bringt den anderen während des Workcamps etwas bei
- Erwartungen an die Teilnehmenden (Selbstorganisation) Arbeitsanforderungen, bei Studiencamps erste Ideen zum Thema

Abschluss der Nachricht:

- Bitte zur Rückantwort mit:
- Weiteren Kontaktdaten (Handynummer) der Teilnehmenden für den Notfall
- Geplante Ankunft erfragen – eine Liste dazu wird im Büro geführt, die Angaben sind in der Regel aber noch zu ungenau
- Besondere Essgewohnheiten, Krankheiten, Allergien (=> sollte bereits auf dem Anmeldeformular vermerkt sein, doppelt hält besser...)

Ein Beispiel für eine mail an die Teilnehmenden vor dem Workcamp:

Hello There!

Dear,

Hope you are well and as excited as we about our Work-camp in Riesa, Germany :)

It's only two weeks to go until we get to know each other in person, so it's about time to give you some details...

We, Sandra and Elise, will try to make everything possible to make the two weeks in Riesa the time of your lives. Here a short introduction of us:

--> Sandra: My name is Sandra, I'm 20 years old living and studying in Frankfurt Germany but love to discover all the rest of the world. I'm excited about my first work-camp with you!!!

--> Elise: My name is Elise, I'm 22 years old and grew up in Germany.. I love to travel and to explore different cultures that's why I'm really looking forward to getting to know you guys!

However, not the two of us but YOU are the most important people at our work-camp.

Therefore, to get the most out of our two weeks together, YOU are more than welcome to contribute as much as you can to planning our free time.

We can do everything you guys feel like – just come up with great ideas ;)

We would like to encourage you to bring along games/ music/ food/ drinks/ recipes/ dances from your home country and your personal live, so we can explore and enjoy each other's life stile :)

The main language spoken in our camp will be English, if you are not fluent in speaking English we will do our best to support you. Apart from English we can communicate in Spanish, little French and of course in German.

Please let us know, if you have any specific eating habits (for example vegetarian? vegan?) or allergies !

And last but not least some practical information: - travel arrangements:

The Workcamp takes place in Riesa. It would be good if you arrived on Monday 20/ July/ 2009 at around 5pm. If you get lost on the way, if you are running late or if you can't participate please send us an e-mail or call us on our mobile phones (see contacts below).

What to pack in your suitcase:/ What you need to bring:

sleeping bag, working clothes (we will be working outside in the mud), towels, swimming suits, clothes for sports, sport shoes, sun hat and sun-screen (hopefully we need it), rain coat (just in case) and a big smile on your face :)

If you have any questions feel free to e-mail us!

We are so much looking forward to meeting you guys in Riesa - it's gonna be FUN (that's a promise).

VERY IMPORTANT: Please send us a short e-mail that you have received this mail – so we know that you got our message. And please let us know at what time you will arrive in Riesa.

In case you get lost on your way to the camp, please call:

Take care,

Sandra and Elise

What to bring with you in a Workcamp:



10.3 Kurz vor dem Camp – das wichtigste in Kürze

- Checkliste: Ticket Für den Zug ? Führerschein? Kfz-Papiere?? USB-Stick? Laptop? Smartphone +Akku? Digitalkamera+Akku?
 - Technische Teamendenmappe? - kommt in der Regel per Post ins Workcamp
 - Taschenlampe+Batterien?
- =>Anreise der Teamenden möglichst 1-2 Tage vorher (Wenn nicht möglich, dann folgende Punkte mit Projektpartner(in) absprechen)
- => Einkauf für das erste Wochenende (gibt es vegetarische oder vegane TN, oder welche, die kein Schweinefleisch essen? Allergien?)
- => Klärung der Verantwortlichkeiten für Essen, Einkauf, Kassenführung, Abrechnung, Arbeit, Freizeit.

10.3 Absprachen zwischen den Teamenden

Ganz wichtig!: Klare Absprachen treffen innerhalb des Teams zu folgenden Punkten:

- Wer weckt morgens die TN?
- Wer regelt den Einkauf?
- Wer regelt das Kochen?
- Falls Ihr Getränke anbietet: Wer ist zuständig für die Getränke (Ein- und Verkauf) und das Ausrechnen und Eintreiben des Geldes?

- Wer sorgt für die technische Vorbereitung der Programmpunkte? (Arbeitsmaterialien, Geräte, Videos, etc.)
- Wer hat den Überblick über TN-Listen, Schadensmeldung, Abrechnung bzw. Geld überhaupt?
- Wer macht die Hausabnahme, wer regelt das Putzen?
- Wer ist zuständig für den Fahrdienst, Autoschlüssel?
- Wer übernimmt den Teamendenbericht, das Versenden der TN Listen ans Büro nach dem Workcamp?

10.4 Das Workcamp startet !

- Willkommensplakat und Hinweisschilder zur Unterkunft anbringen
- Das Telefon das als Kontakt und in Notfällen angegeben wurde im Auge behalten
- Während des Starttages etwas zu essen und trinken für die ankommenden TN bereithalten
- Manche TN waren tagelang unterwegs und sind im Jetlag: eine Dusche und ein Platz zum Schlafen sind das richtige...
- Manche TN sind aufgeregt und voller Tatendrang. Sie können Aufgaben übernehmen: den neu Ankommenden alles zeigen, etwas kochen, Hinweisschilder in verschiedenen Sprachen malen lassen, die Gegend erkunden,...
- Persönliche und offizielle Begrüßung der Teilnehmenden durch das Team und durch den lokalen Projektpartner (PO)
- Vorstellung des Projekts
- Kennenlernen organisieren
- **Küche und Geräte erklären:** Wasserkocher, Kaffeemaschine, Herd, Waschmaschine, Spülen oder Spülmaschine
- Mülltrennung erklären, Schilder anbringen

Wichtiger Hinweis! Manche TN haben noch nie gekocht und wissen nicht, dass bei der höchsten Stufe der Kochplatte alles anbrennt. Manche kennen keinen Elektroherd und realisieren nicht, dass die Platte auch nach dem Gebrauch noch brennend heiß sein kann.

10.5 Während des Camps

- Auf Tagesablauf, Kitchenteam, Verteilung der Arbeitsteams, Freizeitplanung achten
- Absprachen mit den Verantwortlichen des Projekts und der Gruppe moderieren.
- Zwischenreflexion nicht vergessen
- Gruppenpädagogik – wie ist die Stimmung bei den Einzelnen und bei der Gruppe, fühlen sich alle als Teil der Gruppe?
- Organisation der Meinungsbildung in der Gruppe
- Zum Ende hin: Abrechnung der Vorschüsse mit der Projektorganisation

10.6 Beispiel eines Wochenplans eines Workcamps

Ungefährer Zeitraum\	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Wochenende
Ab 7:30	Sport & Vorbereitung des Frühstucks	Yoga/Meditation & Vorbereitung des Frühstucks	Sport & Vorbereitung des Frühstucks	Yoga/Meditation & Vorbereitung des Frühstucks	Sport & Vorbereitung des Frühstucks	Lange schlafen
Zwischen 8 und 9	Frühstück	Frühstück	Frühstück	Frühstück	Frühstück	Frühstück
Von 9 bis 12 Uhr	Arbeit (am besten, körperliche Arbeit) / Einkaufen gehen	Arbeit (am besten, körperliche Arbeit)	Arbeit (am besten, körperliche Arbeit)	Arbeit (am besten, körperliche Arbeit) / Einkaufen gehen	Arbeit (am besten, körperliche Arbeit)	Ausflug / Freizeit
Von 12 bis 13:30 Uhr	Kochen & Mittagsessen	Kochen & Mittagsessen	Kochen & Mittagsessen	Kochen & Mittagsessen	Kochen & Mittagsessen	Ausflug / Freizeit
Von 13:30 bis 14 Uhr	Mittagspause	Mittagspause	Mittagspause	Mittagspause	Mittagspause	Ausflug / Freizeit
Von 14 bis 17 Uhr	Arbeit (etwas anders, am besten leichter oder ruhiger als am Morgen)	Arbeit (etwas anders, am besten leichter oder ruhiger als am Morgen)	Arbeitseinheit/ Workshop/Seminar anbieten	Arbeit (etwas anders, am besten leichter oder ruhiger als am Morgen)	Arbeit (etwas anders, am besten leichter oder ruhiger als am Morgen)	Ausflug / Freizeit
Von 17 bis 18 Uhr	Freizeit / Pause	Kleiner Besuch zu einem nahen Denkmal/ Ausstellung/Projekt/ Veranstaltung/	Freizeit / Pause	Freizeit / Pause	Freizeit / Pause	Ausflug / Freizeit
Von 18 bis 19:30	Kochen & Abendessen	Kochen & Abendessen	Kochen & Abendessen	Kochen & Abendessen	Kochen & Abendessen	Abendessen / Reflexionskreis und Vorbereitung des nächsten Wochenplans
Ab 20 Uhr	Abendplan (z.B. Filme gucken)	Abendplan (z.B. Gesellschaftsspiele)	Abendplan (z.B. Spracheaustausch)	Reflexionskreis über die Woche „wie fühle ich mich? Was brauche ich? Was wünsche ich mich?“	Abendplan (z.B. Musik spielen, Karaoke, Tanzaustausch...)	Abendplan (z.B. Party)

10.7 Vorschlag einer Einkaufsliste



Dies ist ein Grundstock für 15 Leute und 4 Tage, wenn am zweiten Tag noch nachgekauft werden kann. Es empfehlen sich kostengünstige Gerichte: Hülsenfrüchte, Kartoffeln, Gemüse, etc. UND lieber einfache Gerichte wählen, je nach Motivation des Küchenteams....und genügend Zeit für raffinierte Zubereitungen (z.B. Pizza benötigt viel Zeit und Platz !) einplanen. Noch ein Tipp von Nikolaus: Beim Einkaufen einfach an die Mahlzeiten denken: Ich überlege mir immer zuerst, was gibt's zum Frühstück und suche das im Supermarkt zusammen, dann das Mittagessen usw. .

1 Packung Kaffee	2kg Möhren
1 Packung Grüner / Schwarzer Rotbuschtee oder Früchtetee	4 Blumenkohl
1 Honig	2 kg Zucchini
8 Brote	2 Creme fraiche
2 Butter	1kg Zwiebeln
2 Margarine	Knoblauch
2 Marmelade	1 Olivenöl
2kg gemischten Käse	1 Sonnenöl
2 Frischkäse	1 Essig
2 Wurst (kein Schweinefleisch!!)	2 kg Müsli
4 Kräuterquark	2 Eisbergsalate
2kg Tomaten	2 Gurken
5kg Obst	20 Eier
5kg Äpfel	Kekse
3kg Bananen	Knabbersachen
Parmesankäse	Kaffeefilter
2,5kg Nudeln	1 kg Zucker
2,5kg Reis	2 l Milch
4 Dosen geschälte Tomaten	Etwas Besonderes für den ersten Abend? Spezielle Zutaten für ,typische' Gerichte?
4 Paprikas	

10.7.1 Mengenangaben für Mahlzeiten

Die folgenden Mengenangaben sind nur als Richtwerte zu verstehen, nach denen Ihr Euch besonders am ersten Wochenende richten könnt, wenn Ihr Euch und Euren Hunger noch nicht so genau kennt. Ein guter Trick: einfach so viel in die Hand nehmen, was Ihr selbst essen würdet und das dann entsprechend der Anzahl der Personen multiplizieren. Ein Erfahrungswert: Je mehr Leute essen, umso weniger muss pro Person gerechnet werden. Noch ein Erfahrungswert: zu viel kochen ist kein Problem, in der Regel gibt es genug Hunger für aufgewärmte Reste vom Vortag...

Suppen	als Vorspeise 0,25 l Als Hauptgericht 0,4l
Gemüse	Gemüse geputzt 200 bis 250 g Hülsenfrüchte roh 80 bis 90 g Fertiger Eintopf 400 bis 500g
Fleisch	Hackfleisch in Soßen und Aufläufen 80 g Fleisch/ Hackbraten/Frikadellen etc. 100g
=>denkt dran: ICJA bevorzugt vegetarische Kost & es gibt auch Vegetarier*innen	
Reis	als Hauptgericht 125g Als Beilage 80g Als Suppeneinlage 15 bis 20 g
Teigwaren	als Hauptgericht 100 bis125g Als Beilage 90g Als Suppeneinlage 15 bis 20g
Obst	Hier ist die Menge mehr von den Finanzen abhängig. Es wird meist alles gegessen. Bei knappem Etat ist es besser, manchmal nichts zu servieren und dafür an anderen Tagen anständige Portionen. Ideal ist ein Stück Obst pro Person am Tag
Kartoffeln	Vor dem Schälen 300g, Pellkartoffeln 250g ca. drei mittelgroße Kartoffeln / Person Kartoffelbrei, Kartoffelsalat 200g Achtung: die Portionsangaben auf Fertigkartoffelbrei sind in der Regel zu klein
Soßen	1/8 l pro Person
Pudding/Süßspeisen	1/4 l pro Person
Frühstück	Getränk 0,3l Marmelade 30g Wurst 15 bis 20g Käse 15 bis 20g

Tee 10g je Liter
Kaffee nach Geschmack 40g bis 60g je Liter



Alle Mengenangaben beziehen sich auf jeweils eine Person, tendenziell braucht man weniger für eine Person, je mehr Essende dabei sind.

Und noch ein Tipp: Achtet darauf, dass genug Geschirr und Küchengeräte (Wichtig: große Töpfe und Pfannen) da sind.

Weblinks für Rezepte

Reiseproviant: Rezepte aus aller Welt für kleine und große Gruppen, Tipps zum Kochen unterwegs, Infos zum nachhaltigen Einkauf. Das Kochbuch für Gruppen der Naturfreundejugend, alles online erreichbar <http://www.reiseproviant.info/startseite/-/>

Kochen für Viele, mit sehr vielen Rezepten für alle Gelegenheiten und für alle, die für große Gruppen kochen <http://www.kochenfuerviele.de/kochen-sitemap.html>

10.7.2 FOOD & ENVIRONMENT

The food choices you make influence your camp's eco footprint quite a lot. There are a variety of things you can change and do in terms of food.

1. Reduce the consumption of meat.
2. Buy mainly local and/or regional foods and if possible fair trade products.
3. Have you ever heard of "waste cooking"? There is a whole movement concerned with the waste of food in many countries. Make use of this idea and try to make sure that you do not throw away left-overs. Instead, be creative in preparing meals from these!
However, experience shows that switching to a more or less plant based diet is quite difficult in a lot of camps. The volunteers come from different backgrounds where meat is an essential part of the diet as well as a representative of a certain standard of living and you might be faced with a lack of understanding if you want to reduce meat consumption in your camp. As it is already helpful to reduce the consumption of animal based foods, here are some ideas as to how you can manage to balance the diet in your camp, e.g. buy organic meat for main dishes and prepare vegetable spreads. Also, try to serve carbohydrates such as potatoes and bread and refer to the camp budget as meat is usually not as affordable as plant based foods. To help you get started we have prepared a few ideas as to how to present the topic. Last but not least, we have listed a few recipes that will make your camp meals a delight and help you cut on the budget as well as the eco footprint:

1. Have a **Candle Light Night** - „candles instead of electricity“ - and prepare a special **Vegan Dinner** - look for cook books at your local library (or the internet?). You can use this event to introduce the Sustainability Campaign!

2. „What have you got in **your region**!?” Are there any eco farms, gardeners, waste separation sites, you can visit or where you can buy your food? Make a trip and choose the food for the next meal.

3. Eating **seasonal products** avoids the exploitation of farming soil and environmental pollution through transportation. At the same time it rises the quality and joy of nutrition.

4. We strongly recommend to check out the page <http://www.alliance-network.eu/environmental-sustainability-tools/> for further „recipes”. Here you will find ideas as to how to address the very pressing topic of climate change.

5. Did you know that 2014 was the **International Year of Family Farming**?

70% of the world's food production is provided by family farmers and 40% of the world's households depend on family farming. Thus, supporting family farming contributes to poverty alleviation, biodiversity protection; it guarantees food supply and generates welfare. As mainly women can make up to 80% of the rural labor force, family farming strongly supports their role. These aspects highlight yet another point in the role of farming food in sustainable living and development. Depending on where your volunteering takes place you might want to have a look at what role farms play in the region. Go for an outing, a little excursion, and explore eco – and family farms. The places, people and conversations will surely be enriching for all volunteers. <http://www.familyfarmingcampaign.net/>

6. Some **facts and figures** that are helpful to know:

The Green house effect of different ways of eating (by producing the food) per capita and year in kg CO₂:

- Vegan: eco 33kg/conventional 74kg
- Vegetarian: eco 235kg/ conventional 289kg
- „normal”: eco 521kg/conventional 566kg

Producing one kilogram of pork is using about five times as much energy as producing one kilogram of conventionally grown wheat. To produce 1kg of beef you need 16kg of grains and more than 15.000l of water. Industrialized use of animal stock is responsible for 8 % of the global water usage, especially for feed. Half of the global grain and 80% of the global soy harvest are being used to feed livestock. Only 3% of the global soy production is used for the vegan or vegetarian diet (adding important protein to the diet).

<http://www.provegan.info/eng/vegan/introduction/>

10.7.3 Ideas and recipes for your Workcamp!

To make your (vegetarian or vegan) cooking a guaranteed success we have a few suggestions as to what to bring:

- Hand held blender (especially for vegan spread important), grater for raw veggies (grated carrots or fresh are great with lettuce! Add a few sunflower seeds, oil and vinegar and some herbs!)
- Spices! (e.g. pepper, cayenne, curry, turmeric, garam marsala, cumin, nutmeg, etc.)
- A few dried herbes - from your garden maybe? (e.g. rosemary, oregano, basil)
- Soy protein products for vegan tomato sauce, Chilli sin Carne, Lasagne (also possible without meat substitute or you could use legumes to add protein)

- Soy sauce: good to marinate and roast tofu

1. BREAD SPREAD - you can easily make spread with a small budget!

Spread with green Beans and Cashew nuts

Blend 1 glas of green beans (pour off water) with 1 bin cashew-nuts (salted or not salted does not matter).

Lentils spread

- 100g brown lentils
- 1 carrot (cut in cubes), 5cm leek
- 1/2l vegetable stock
- 1 little onion, 150g margarine
- Salt, pepper, herbs

Cook lentils with the carrot cubes and fry the onion in a little bit of margarine. Melt the rest of the margarine and purée everything together. (Can be kept in the fridge for one week)

For 40 Persons:

- 500g Millet
- 1250ml vegetable stock
- boil 5-10 minutes, then let it swell 20 minutes.

When it's cold mix with:

- 7-8 tomatoes in cubes, 400g margarine, fresh herbs chopped, garlic, salt and pepper

Tomato-carrot-spread

- 125g margarine
- 200g tomato paste
- 3 Carrots
- 1 onion
- Basil and other herbs, salt

Cut onion and carrots in little pieces, as well the margarine. Purée everything together with the tomato purée and mix with herbs.

Millet-tomato-spread

2. SOUPS

Carrot Soup (for 12 Persons)

- 2-3 onion, diced
- 1kg carrots, grated
- 600g leek, chopped in fine slices
- 300g mushrooms
- 2 1/4 l vegetable stock
- Salt, pepper, nutmeg
- fresh parsley
- soy cream or coconut milk (not necessarily required)

Fry onions and grated carrots in a big pot, add vegetable consommé after 3min and boil until the carrots are soft. Mash with blender, then add mushrooms and leek and boil for 10 more minutes. At the end add parsley, soy cream and season with salt, pepper and nutmeg.

Green soup

Leek, broccoli, bin of green peas, vegetable stock, soy cream , nutmeg and other spices, left over bread

Cook leek and broccoli in vegetable stock and add green peas. Take a bit of the vegetables out before you mash the rest with a blender. Season and add soy cream. Cut the bread in dices and roast in butter. Serve the soup with the roasted bread-crumbs.

3. DISHES TO SERVE WITH RICE

Cauliflower-Curry

- 1 Cauliflower
- 250g potatoes, peeled and diced
- Curcuma, Cumin, Cayenne, Coriander > (or Curry)
- salt
- 1 clove of garlic, pressed or diced very fine
- 1 onion, diced

- 1 tomato, diced
- 2 tb lemon juice

Cook potatoes until they are half done.

Heat some oil in a big pot and add all spices, garlic and onion. 5 minutes later add the cauliflower (divided in its florets) and fry 5 more minutes. Then add approximately 1 cup of water and salt. After another 5 minutes add

potato and tomato dices, the lemon juice and cook until it's done. It's good with rice.

Kai Koottu (Indian vegetables)

- 900g white cabbage, cut in fine slices (or grate with cucumber slicer)
- 8 big potatoes, peeled and diced
- 8 tomatoes (divided into eighth)
- 300ml water
- clove, cardamom, cinnamon, curcuma
- 2 tb Fresh ginger, grated

Fry potato dices until they are slightly brown and put aside. Fry cabbage with ginger and curcuma (has to be moved a lot). Add tomatoes, potatoes, salt and water and cover with a lid. Cook on small fire until it's done. Before serving, mix with the other spices. It's great with rice.

Hot zucchini pan

4. PASTA DISHES

Gorgonzola pasta sauce

- 450g gorgonzola cheese or half mascarpone, half gorgonzola
- 600ml cream
- Approx. 20 walnuts
- Salt and pepper
- 1,5 kg pasta

Cook pasta. Boil cream in a pot and add gorgonzola and mascarpone and stir well. Season and add walnuts.

Brown lentils pasta sauce

Amount for 500g pasta:

- Onion and garlic, diced
- 1 tb margarine
- 100g brown lentils
- 300ml water + 200ml soy cream (if you don't have soy cream you can use milk for not vegan version)
- Salt, pepper, nutmeg
- 2 tsp. vegetable stock powder
- 4 tb chives

Fry onion dices in margarine, add washed lentils. Then add vegetable stock, water and soy cream. Boil for 30-40 minutes on low heat. 10 minutes before it's done add garlic. Season with salt, pepper and nutmeg and add chives.

Spaghetti soygnesse

- 1,5 kg Zucchini, cut in little sticks
- Thyme, salt, pepper, cayenne
- 9 tb Soy Sauce
- 3 tb Honey (for vegan version use any kind of syrup)
- oil
- 750g rice
- 3-4 tb curry
- ¾ vegetable stock
- Oil/margarine
- 2-3 onion, diced

Marinade zucchini sticks in a mixture of soy sauce, cayenne and honey (or syrup) for 20 minutes. Fry onion dices in margarine, add curry, rice and vegetable stock. Boil and let swell on little fire.

Fry marinated zucchini in oil and with the marinating sauce. Season strong with thyme, salt and pepper and you have a nice zucchini-rice-meal.

- 1 package fine soy shreds

- 500 ml tomato purée
- 2 bins tomatoes in pieces
- 250g small fresh tomatoes in quarters
- 2 onions in dices, 3 cloves of garlic in fine dices
- herbs (oregano, rosemary or thyme, balsamic, salt, pepper, paprika, curry
- olive oil, soy sauce

Prepare soy shreds like described on the packing

(Normally it has to swell with vegetable stock 10 minutes). Then squeeze them through a sieve to remove spare fluid and fry them in a bit olive oil and soy sauce. When the soy got a bit color add onions, curry, paprika and later on the garlic. If everything is quite done pour balsamic and season with salt and pepper (attention: soy sauce is already salty!). Add tomato purée and tomato bins and boil until it has a good consistence. At the end add fresh tomatoes, herbs and a bit olive oil and season again.

Broccoli peanut sauce

- Broccoli
- peanut butter (crunchy)
- coconut milk or cream

- peanuts
- onions
- cayenne or chili

Boil broccoli until it is nearly done. Then fry together with the onions. Add coconut milk,

peanut butter (attention taste in between! Too much is not tasty) and peanuts and season with cayenne and salt.

5. DISHES WITH POTATO OR BREAD

Potato bean pan

- Potatoes (cut in wedges)
- Green beans in bin/glass
- Onions, garlic, both diced very fine
- Olive oil
- Tomato paste
- Vegetable stock
- Dill, salt and pepper

Fry onions and garlic in oil, add potatoes and fry 5-10 more minutes. Add beans, tomato paste and vegetable stock and boil until potatoes are done. Season and serve with white bread and red wine.

Chilli sin Carne

- 2 onions, diced fine
- 2 paprika, diced fine

- Garlic (diced very fine or pressed), thyme, chili
- ½ - 1l vegetable stock
- Tabasco, salt and pepper
- 1 bin peeled tomatoes in pieces
- 2 big bins kidney beans (red beans), washed
- Fine soy shreds or bulgur to replace meat
- Soy sauce

Fry diced onions and paprika. When it is quite done add beans, tomatoes (with its sauce) and garlic. Prepare soy/bulgur like written on packing (boil in vegetable stock, let swell and fry with oil and soy sauce then). Add vegetable stock and season with Tabasco and spices. It needs 30 more minutes of boiling to be done. Particularly tasty with turkish bread (flat bread) or other white bread.

6. SIMPLE AND YUMMY IF YOU HAVE AN OVEN

Pizza

For the dough (for one baking tray):

- 500g flour
- 1 p. dry yeast
- 1 tsp. salt
- 2 tb olive oil
- 50-100 ml water or soy milk

For sauce

- ½ bin peeled tomatoes
- ¼ tube tomato paste
- 1 tb margarine
- Salt, pepper, paprika, oregano
- For topping
- All kinds of vegetables

Knead wheat, yeast, salt and fluid (water or soy milk) until it is a mixture that is not sticky anymore (needs some time, add more flour/water until the consistence is good). Put for 1 hour on a warm place and cover the bowl with a damp cloth. Purée tomatoes and heat up in a pot with margarine and tomato paste. Season with salt, pepper, paprika and oregano and bring to boil for a moment.

Roll out the pizza dough (you can use an empty bottle), place on the baking tray, spread sauce and vegetables over it.

How to replace cheese for vegan version

- 2 tb margarine
- 4 tb yeast flakes (to buy in organic food store or big supermarket)
- 3 tsp flour
- 1 tsp salt
- Sweet paprika powder, curcuma, pepper
- 150 ml soymilk or water
- 1 tsp mustard
- Sunflower seeds

Mix all dry ingredients. Melt margarine and stir with mix and mustard creamy. Add soymilk until you have a thick mash. Before, scatter sunflower seeds on top.

Vegan lasagna

- Lasagna pasta plates
- Ingredients for the sauce/filling: have a look at "spaghetti soygnyse" and add vegetables as you like.

- For the vegan cheese have a look at the recipe for pizza!

Prepare as described in the other recipes. Just notice: place bit of the tomato sauce between the pasta plate on top and the yeast flake mix!

Oven vegetables

- Celeriac, pumpkin (Hokkaido) and potatoes.
- "Quark"/yogurt, sour cream (half/half)
- Onions diced, olive oil

- Rosemary, parsley, basil or others
- Sunflower seeds

Cut vegetables in big cubes and marinade them in a mixture of olive oil, rosemary, salt and other herbs. Spread them on a baking tray, scatter sunflower seeds on top and bake in the oven. Mix yogurt and sour cream with fresh diced onions, olive oil, herbs, salt and pepper. Serve quark mix with the baked vegetables.

7. SIMPLE AND YUMMY IF YOU HAVE A BLENDER

Humus with beetroot:

- 2 cups of cooked chick-peas
- 1 to 2 beetroot (uncooked or cooked)
- 1 to 2 cloves of garlic
- 3 tablespoons of lemon juice
- 2 tablespoons of sesame seeds
- 1 tablespoon of olive oil

How to prepare the chick-peas:

The day before, leave the chick-peas to soak in a big bowl of salted water (to avoid losing any minerals during the soaking). The next day, rinse the chick-peas and place them in a large

casserole dish with 2,5 times their volume of cold water. Cut the beetroot into cubes and add to the chick-peas (if you are using cooked beetroots, add to the chick-peas just before mixing with the blender). Leave to cook for 1h to 1h30. Taste the chick-peas to check if they are cooked enough.

Leave to cool, sieve and keep the cooking water that's left to one side.

Mix all the ingredients together in the blender until the mix becomes smooth and creamy in texture (little by little add the cooking water or just water).

8. DESSERT

Banana pancakes :

- 1 big or 2 little bananas
- 180g of flour (rice, wheat or einkorn)
- 2 eggs
- 160 to 180 ml of plant-based milk (rice milk preferably)
- 1 tablespoon of unrefined cane sugar
- 1 teaspoon of baking powder
- Olive or oleic sunflower oil

Mash the bananas into a creamy pulp using the back of a fork. Add the eggs and beat the mixture. Add the flour previously mixed with the baking powder, then the plant-based milk. The consistency must be just thick enough to spread in the frying-pan.

Heat a little oil in a frying-pan. With a ladle, make rounds of 10 cm in the frying pan (The more you can so that you won't waste energy!).

Let them cook over a medium heat, then flip and cook through the other half.

Serve with: oilseed pastes (almond, sesame, peanut etc.), chocolate cream, marmalade etc.

Buckwheat with apples and hazelnut

- 1 kg of apples
- 200g of cooked buckwheat or 65g of dry buckwheat
- 1 glass of plant based milk
- 60g of honey or sugar
- 60g of hazelnut paste
- 1 tablespoon of water

Cook the buckwheat

Place the buckwheat in a saucepan and heat without liquid over high heat. In the meantime, in another saucepan or in a kettle, bring to boil 2,5 times the buckwheat's volume of water. Off the heat, pour slowly the hot water

over the buckwheat. Let it cook over low to medium heat for 15 minutes. Peel (or not!) the apples, and save one for the decoration. Cut the apples into large dice and cook or steam them for 10 minutes, and then mash them to make a compote. Mix together the compote, the buckwheat and the vegan

milk and pour in a gratin dish. Cut the leaving apple into thin slices, and decorate the dish. Place in the warm oven for 45 minutes. Serve tempered or to room temperature with the hazelnut sauce made by mixing the hazelnut paste, the honey or sugar, and the water.

9. LEFTOVER / "WASTE FOOD" RECIPES

Bean and Veg Chilli

Serves 4

- 1 onion chopped
 - 1 tbsp veg oil
 - 2 cloves garlic crushed
 - 1 tsp ground cumin
 - 1/4 tsp crushed chilli flakes
 - 2 handfuls selection diced veg (whatever is in the fridge is fine) carrots, mushrooms, squash, courgette, parsnips
 - 1 can chopped tomatoes
 - 1 tbsp tomato puree
 - 500ml water
 - 1 can kidney beans
 - 1 can adzuki beans
 - 1 can pinto beans
 - Pinch of salt
 - Handful fresh coriander (optional)
1. Heat oil in pan and sauté onion with garlic, cumin and chilli for 10 mins until onion is soft.
 2. Add mixed veg and coat thoroughly.
 3. Add tomatoes, water and puree.
 4. Bring to the boil and then reduce the heat and cook for 30 mins.
 5. Add drained and washed beans, combine well, season and add fresh coriander if using.
 6. Delicious served with soured cream, rice, tortillas, jacket spud, mashed potato or anything else you can think of!

Potato Salad

Everyone loves potato salad and this recipe is sure to be a hit as well.

15 mins preparation + 20 mins cooking

Serves 12

- 8 medium, peeled and cubed (1 cm)
- 4 apples, chopped and brushed with orange juice 100g sultanas or raisins
- 4 sticks celery sliced
- Punnet cherry tomatoes halved
- 100ml low fat yoghurt

- 50ml low fat coleslaw dressing

Cook potatoes till just tender. Drain and cool. Combine potatoes with all other ingredients. Serve chilled.

Serving suggestions: Serve in a small container (junior school) or on a bread roll (senior school). Serve with flaked tuna or 1/2 hardboiled egg on top. Variation: Substitute 4 firm ripe tomatoes, seeded and chopped, for the cherry tomatoes.

Mixed Vegetable Soup

Leftovers used: assorted vegetables, Parmesan cheese rind, herbs.

- Sliced onion
 - Olive oil
 - Garlic
 - Red pepper flakes
 - 2 cups cubed hard vegetables (winter squash, parsnips, carrots, sweet potatoes, potatoes)
 - Vegetable stock
 - Parmesan rind
 - Small sprig of rosemary or thyme
 - Salt and pepper
 - 1 cup diced green vegetables (zucchini, green beans, broccoli)
 - Handful of shredded greens
1. Saute a sliced onion in olive oil with garlic and red pepper flakes. Add 2 cups cubed hard vegetables (winter squash, parsnips, carrots, sweet potatoes, potatoes). Add stock to cover by half an inch, and Parmesan rind. Add a small sprig of rosemary or thyme. Season with salt and pepper.
 2. Simmer until vegetables are almost tender, about 15 minutes.
 3. Stir in 1 cup diced green vegetables (zucchini, green beans, broccoli) and a big handful of shredded greens.
 4. Simmer until tender.

soy milk, peanut butter and honey and you're good to go. You can also turn fruit that's on its way out into a tasty pie.

Make a Smoothie

Fruits that are on their way out make excellent smoothies. Put them in a blender with some

10.8 Mit Smartphones umgehen

Smartphones können eine wertvolle Hilfe sein - aber auch eine Plage ! Hier gibt es ein paar Tipps, wie ein manchmal schwieriger Weg zwischen unbeschränktem Konsum und totaler Ablehnung gegangen werden kann.

Mit dem lokalen Partner zu klären:

Gibt es WiFi, und in welchen Räumen, gibt es freies Netz, wie ist die Einstellung generell zu Smartphones? Kann eine stundenweise Verfügbarkeit von WiFi eingerichtet werden?

Mit der Gruppe zu Beginn klären:

- Wir sind im Workcamp um uns kennen zu lernen und zu arbeiten - welcher Gebrauch von Internet und Smartphone ist da angemessen und hilfreich?
- Sinnvoll ist es eine Vereinbarung zu treffen, wann Smartphones nicht genutzt werden sollten: keine Nutzung während der Mahlzeiten, bei Plenumsrunden, bei der Arbeit, ...

Während des Workcamps:

Falls einige TN wegen des Nutzens ihres mobils permanent geistig „abgemeldet“ sind, das Gespräch suchen:

- Nachfragen, warum das Gerät nun so wichtig ist – evtl. gibt es auch gute Gründe wie schlechte Nachrichten von Zuhause und sie möchten in Kontakt mit jemanden bleiben.
- Auf die Vereinbarung zu Beginn hinweisen, was hat sich verändert, daß sie nicht mehr gilt?
- In der Gruppe die Situation diskutieren und zusammen nachdenken, wie eine gute Lösung aussehen kann. Eine erfolgreiche Einheit dazu sah so aus:
Auf einem sehr großen Plakat (z.B. mehrere Flippcharts zusammengeklebt) werden die Sätze geschrieben

What positive and negative effects does the constant use of smartphones have on the work camp and on us as a group?

What can good use of smartphones look like for us?

Die TN bekommen nun die Aufgabe sich schreibend dazu zu äußern (ohne zu sprechen!) Im Idealfall entsteht eine sehr konzentrierte Diskussion zum Thema. Als Abschluss sollten die ausgetauschten Standpunkte zusammengefasst werden. Eine ausführliche Wiederholung der Diskussion mündlich sollte nicht angestrebt werden, aber es sollten mögliche Lösungen benannt werden und dazu eine kurze Abfrage mit möglichen Graden der Ablehnung im Sinne des „Schnellkonsensieren“ erfolgen.

Wir können Smartphones aber auch als sinnvolle Werkzeuge sehen

Einige Ideen, was ihr mit dem mobile machen könnt:

- Fotos Videos aufnehmen: bei ICJA freuen wir uns auf eure Videos und Bilder, damit wir die Workcamps in folgenden Jahren bewerben können (Eine Info dazu gibt es in der technischen Handreichung).
- Rechercheaufgaben zu bestimmten Themen und die Ergebnisse dann in der Gruppe teilen. Dazu gehört auch eine Diskussion über die „Meinungsmacht“ von sozialen Medien und was bei problematischen Inhalten getan werden kann, Stichwort „Hate speech“.
- Teilnehmende bringen immer wieder Einsichten in Ihr Leben als Filme, Fotos, Musik, etc. mit. Wie kann das sinnvoll eingebunden werden?
- Sich mit Smartphones verbinden und spielen: es gibt manche Spiele, die nur mit dem Handy gespielt werden können. Zum Beispiel Kahoot <https://kahoot.com/>. Eine Webseite, wo man ein einfaches Quiz erstellen kann, bei dem dann die Teilnehmenden durch ihre mobiles mitspielen.

10.9 Während und am Ende des Workcamps: Zwischenreflexion und Auswertung

10.9.1 Warum auswerten?

Um den Verlauf von Seminaren und Workcamps angemessen zu würdigen, Lerneffekte wahrzunehmen und mache Dinge künftig bessermachen zu können, ist es wichtig mit den Teilnehmenden am Ende eine Reflexion durchzuführen. Dabei geht es darum sich zu bewusst zu werden, wie sich das Seminargeschehen (und die Gruppe) entwickelte und festzustellen, was gut lief und/oder wo es Probleme gab. Auf diesem Hintergrund können dann Korrekturen an Thema und Arbeitsweise vorgenommen werden. Während es bei der Zwischenbilanz um die Optimierung des weiteren Verlaufs geht, ist die Schlussphase eines Seminars oder Workcamps von drei Anforderungen geprägt:

1. der thematischen Abrundung,
2. dem persönlichen Abschied und
3. der eigentlichen Auswertung.

Den Teilnehmenden sollte bei der Zwischenbilanz und der finalen Auswertung das Gefühl vermittelt werden, dass sie ernst genommen werden. Wenn sie ihre Kritik, Meinungen und Gefühle zum Verlauf formulieren können, hat diese auch eine entlastende Funktion. Achtet dabei als Seminarleiter*in darauf, dass die Reflexion, egal ob Kritik oder Lob, in einem angemessenen Rahmen stattfinden kann (sich Zeit nehmen, auf einen verantwortungsvollen Umgang miteinander hinweisen (Feedback-Regeln), zuhören, annehmen und Veränderungen auch wirklich angehen).

Zum Abschluss einer Gruppenveranstaltung sollte die gemeinsame Arbeit unter möglichst breiter Einbeziehung aller Beteiligten rückblickend reflektiert und bilanziert werden. Die Seminarleiter*innen/Veranstalter*innen können aus den Rückmeldungen der Teilnehmenden für künftige Zwecke lernen, die Teilnehmenden werden sich ihrer zentralen Erkenntnisse und Erfahrungen bewusst und haben die Gelegenheit, ungeklärte „Reste“ auszusprechen und Perspektiven für ihre Weiterarbeit am Thema zu formulieren.

Zum Ende des Workcamps ist es wichtig auch eine angemessene Form für die emotionalen Seiten der kommenden Trennung zu finden, hier bieten sich Rituale zur Wertschätzung und zum Verabschieden an.

10.9.2 konkrete Fragen zur Reflexion von Entwicklung innerhalb von Gruppen

Die folgende Frageliste hilft dir dabei alle wichtigen Elemente und Prozesse des Workcamps im Blick zu behalten.

I. Auf die Gruppe bezogen

1. Struktur

- ✓ Wie geht die Gruppe bei der Aufgabenbewältigung vor?
- ✓ Welche Verhaltensregeln bilden sich heraus?
- ✓ Wie werden Entscheidungen getroffen?
- ✓ Werden einzelne TN weniger beachtet oder ausgegrenzt?

2. Gruppenklima

- ✓ Wie ist die Stimmung in der Gruppe?
- ✓ Wie gehen die Mitglieder mit eigenen und fremden Gefühlen um?
- ✓ Werden Gefühle geäußert, welche Gefühlslage wird durch die Sprechweise deutlich?
- ✓ Welche nonverbalen Signale zeigen einen Wechsel im Klima an?

3. Unterstützung

- ✓ Wie beeinflussen die Teilnehmenden die Entwicklung der Gruppe?
- ✓ Welche hilfreichen Verhaltensweisen kannst Du beobachten?

4. Störung

- ✓ Welche Verhaltensweisen stören die Aufgabe der Gruppe?
- ✓ Welche schwierigen Situationen sind bislang aufgetreten?
- ✓ Werden einzelne TN weniger beachtet oder ausgegrenzt?

5. Kooperation

- ✓ Wie werden die einzelnen Beiträge zusammengeordnet?
- ✓ Welche Verhaltensweisen führen zur Zustimmung?
- ✓ Welche Verhaltensweisen führen zum Konsens?
- ✓ Welche Verhaltensweisen sind zu beobachten, die zu einem nur oberflächlichen Konsens führen ('Ich auch!')

II. Auf das Thema bezogen

- ✓ Wird das Thema umfassend und kompetent behandelt?
- ✓ Welche Aspekte werden zu stark betont bzw. vernachlässigt?
- ✓ Werden Gegenpositionen einbezogen?
- ✓ Werden Hintergründe und Zusammenhänge deutlich?

III. Auf die Darstellung bezogen

- ✓ Welche Methoden werden angewendet?, Ist Methodenvielfalt vorhanden?
- ✓ Sollten andere Methoden Verwendung finden?
- ✓ Welche Sinne sprechen die praktizierten Methoden an?
- ✓ Bleibt eigener Gestaltungs- und Handlungsspielraum?
- ✓ Wann und wie werden die Teilnehmenden einbezogen?

IV. Auf die Seminarleitung bezogen

- ✓ Wie verteilen sich die Gesprächsanteile zwischen Seminarleitung und Teilnehmenden?
- ✓ Wie gehen die Teilnehmenden, wie die Seminarleitung damit um?
- ✓ Wie wirkt die Seminarleitung in Bezug auf
 - ihre Aufmerksamkeit beim Zuhören?
 - die Verständlichkeit von Äußerungen?
 - Seine*ihr persönliche Beteiligung?

10.9.3 Praktisches: verschiedene Auswertungsmethoden

Blitzlicht

Ziel:	Auswertung durch kurze Statements
Gruppe:	Alle sitzen im Kreis
Dauer:	Wenige Minuten.
Materialien:	ein Jonglierball o.ä.
Hinweise	<p>Ein Blitzlicht ist eine kurze Äußerung aller Teilnehmer*innen zu einem klar umrissenen Thema (Problem, Situation, Fragestellung). Es ist ein kurzes Rundgespräch ohne Diskussion und Kommentar der Beiträge. Das Blitzlicht kann vor oder nach Arbeitseinheiten zur Konzentration eingesetzt werden und speziell in unklaren Entscheidungssituationen und Konflikten dazu dienen, individuelle Bedürfnisse, Interessen, Trends und Stimmungen zu verdeutlichen. Bei häufiger Übung überwinden Teilnehmer*innen schnell ihre Scheu, die aktuelle Befindlichkeit auf offene Fragen hin zu beschreiben.</p>
DURCHFÜHRUNG	<p>Die Teilnehmenden sitzen im Kreis. Die Seminarleitung benennt die Frage (z.B. Welche Erfahrung war für mich heute wichtig?) und gibt einen Gegenstand (z.B. Jonglierball) an den*die Nachbar*in (Je nach Gruppe funktioniert das auch ohne Gegenstand gut).</p> <p>Diese*r drückt mit einem (maximal zwei) Sätzen ihre*seine Meinung und Stimmung aus und gibt den Gegenstand weiter.</p> <p>Wer nichts sagen will, gibt den Ball wortlos weiter.</p> <p>Die Runde wird bis zu ihrem Ausgangspunkt fortgesetzt.</p> <p>Wichtig ist, dass während des Blitzlichtes keine Diskussion stattfindet. Die Äußerungen der Einzelnen sollen auch nicht kommentiert oder kritisiert werden. Jede*r drückt zunächst nur seine*ihr Meinung und Einstellung aus.</p>
Weiterarbeit	<p>Ein Blitzlicht braucht nicht weiter bearbeitet zu werden. Es kann als momentane Bestandsaufnahme zu einem Thema für sich stehenbleiben. Soll es jedoch als Grundlage für eine Entscheidung über das weitere Vorgehen verwendet werden, so sollte im Anschluss in der Gruppe über die verschiedenen Aspekte, die während des Blitzlichtes sichtbar wurden, diskutiert werden. Ein Blitzlicht kann immer dann eingesetzt werden, wenn man sich über die Stimmung in der Gruppe vergewissern will, denn es vermittelt auf schnelle Weise ein Meinungsbild.</p>

Walk the Line

Ziel:	Auswertung – diese Übung kann auch zur Selbstklärung oder Arbeit an einem Thema genutzt werden, siehe Kapitel Diskussionsmethoden
Gruppe:	im Raum an einer Linie orientieren
Dauer:	5 Min. Vorbereitung, 2 Min. Erklärung, ca. 5 – 10 Min. pro Frage
Materialien:	Kreide, Klebeband oder Seil, Moderationskarten und Stifte zur Markierung
DURCHFÜHRUNG	<p>Quer durch eine große freie Fläche im Veranstaltungsraum wird mit Kreide, Klebeband oder einem Seil eine Linie markiert. An den beiden Endpunkten werden Karten mit einem Gegensatzpaar angebracht, das sich zur Bewertung oder Einstufung eignet (+/-; zu viel / zu wenig; lachendes / weinendes Gesicht); die Mitte der Linie wird mit einem entsprechenden Neutralpunkt markiert.</p> <p>Die Teilnehmenden geben ihre Antworten auf eine Reihe vorbereiteter (oder auch spontan gestellter) Auswertungsfragen, indem sie sich entsprechend ihrer Meinung auf der Linie aufstellen: näher zum einen oder dem anderen Pol. Bei komplexeren Fragen oder zur Vertiefung sollten zumindest einige Teilnehmenden Gelegenheit haben, von ihrem gewählten Platz aus zu der Fragestellung mündlich "Position zu beziehen". Es ist erlaubt während der Übung seine Position zu wechseln.</p>

Le Camembert / Wandzeitung

Ziel:	schriftliche Auswertung mittels Wandzeitung
Dauer:	10 Min. Vorbereitung, 5 Min. Erklärung, 1-3 Min. pro TN
Materialien:	Wandzeitung, Klebepunkte oder Stifte, evtl. Arbeitsblätter für alle
Anmerkung	unbeobachtetes Punkten ermöglichen
Durchführung	<p>Auf einer großen Wandzeitung werden Kreise entsprechend der Anzahl von Auswertungsfragen in Segmente unterteilt und die Fragestellungen am Außenrand aufgeschrieben. Alternativ kann auch eine Liste mit Fragen angehängt werden. Unter dem Gesamtthema "Wie zufrieden war ich mit ... könnten z.B. folgende Bereiche abgefragt werden (wichtigste Themen)</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ der Vorbereitung auf die Teilnahme an einem Workcamp ✓ der Gelegenheit, Fragen und eigene Ideen einzubringen ✓ den zur Verfügung gestellten Informations- und Arbeitsmaterialien; ✓ den jeweiligen Methoden; ✓ der Gruppenatmosphäre; ✓ der Tagungsstätte; ✓ der Selbstorganisation; ✓ Ertrag und Sinnhaftigkeit der Arbeit ✓ der Seminarleitung

Weitere mögliche Aspekte/ Fragestellungen	<ul style="list-style-type: none"> - Ich habe (heute) meine Vorstellungen / Ideen ins Seminar einbringen können... - Die Themen haben mich interessiert... - Ich denke, das Gelernte / Erarbeitete anwenden zu können... - Ich konnte (heute) effektiv arbeiten / lernen - Das Klima heute war... - Die Seminarleitung war hilfreich / unterstützend / motivierend / flexibel... - Wie habe ich mich in der Gruppe gefühlt? (sehr wohl – sehr unwohl) - Fühle ich mich als Mitglied der Gruppe akzeptiert? (völlig akzeptiert – völlig draußen) - Abweichende Meinungen und Interessen werden (aufgenommen und berücksichtigt – untergebuttert) - Ich fand die Seminarleitung für das Gruppengeschehen (sehr hilfreich und weiterführend, überhaupt nicht hilfreich, eher hemmend / störend)
Bewertung	<p>Die TN haben vor Beginn der Abschlusseinheit die Gelegenheit, ihre Beurteilung durch geklebte oder gemalte Punkte im jeweiligen Kreissegment einzutragen - je stärker die Zufriedenheit, desto näher am Kreismittelpunkt (Assoziation "ins Schwarze getroffen"). Der Camembert kann auch als Zielscheibe mit entsprechenden Wertungspunkten (Mitte = 100) oder als Skala (-3 -2 -1 0 +1 +2 +3) in Tendenzen dargestellt werden.</p> <p>In der Gesamtansicht des "Camemberts" werden Beurteilungstendenzen in den einzelnen Bereichen anhand der Punktwolken auf einen Blick erkennbar. In einem anschließenden Gruppengespräch sollte das Ergebnis besprochen und durch Einzelkommentare vertieft werden.</p>
Hinweis	<p>Die Punktbewertung ist anfällig für Gruppentendenzen, vor allem dann, wenn sie öffentlich im Plenum durchgeführt wird, da viele TN dazu neigen, sich dem Urteil ihrer Vorgänger*innen anzuschließen. Die Tendenz zur "sozialen Erwünschtheit", wird gemildert, wenn die Punktvergabe unbeobachtet von den anderen erfolgt, z.B. in einer stillen Ecke oder nacheinander auf der vom Publikum abgewandten Seite einer Stellwand. Auch können die Teilnehmenden zunächst ihre Bewertungen auf einem Arbeitsblatt vornehmen und diese dann auf die Wandzeitung übertragen.</p>

Du hast es in der Hand

Ziel:	Schriftliche Auswertung
Gruppe:	Einzelarbeit, Plenum
Dauer:	5 Min. Erklärung, 15 Min. Ausfüllen, 5 Minuten Beschreibung der Notizen pro Person
Materialien:	Stifte und Blätter für alle
DURCHFÜHRUNG	<p>Die Leitung erklärt die Aufgabe anhand einer gezeichneten Vorlage, die der Gruppe gezeigt wird: Der Umriss einer Hand bei dem in jedem Teil der Hand Fragestellungen zur Auswertung geschrieben sind. <u>Wichtig:</u> Bevor die TN beginnen muss klar formuliert werden: Wir werden Euch nachher bitten eure wichtigsten Ergebnisse mündlich zu teilen. Die Seminarleitung würde danach</p>

	<p>gerne die Blätter mitnehmen um eine genauere Auswertung damit machen zu können. Es muss also nicht alles der Gruppe mitgeteilt werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Handfläche (Die Hände zu einer Höhle geformt): Das war / ist mir wertvoll ➤ Daumen ("Daumen draufhalten"): An diesem Thema möchte ich weiterarbeiten ➤ Zeigefinger ("Zeigen"): Diese Ideen /Tipps/Infos habe ich hier erhalten ➤ Mittelfinger ("Fuck you"): Das hat mir nicht gefallen ➤ Ringfinger ("Gefühl"): Die Atmosphäre hier war...; so habe ich mich gefühlt ➤ Kleiner Finger ("kurz"): Zu kurz gekommen ist mir... <p>Die TN zeichnen nun selbst einen Umriss ihrer Hand und schreiben ihre jeweiligen Antworten hinein. Anschließend werden die Ergebnisse im Plenum geteilt. Es sind nur Verständnisfragen erlaubt.</p>
--	---

Stimmungsthermometer

Ziel:	Schriftliche Auswertung mittels Wandzeitung
Gruppe:	Einzelarbeit, Plenum
Dauer:	5 Min. Vorbereitung pro Thermometer, 5 Min. Erklärung, 1-3 Min. pro TN
Materialien:	Wandzeitung, Klebepunkte oder Stifte
DURCHFÜHRUNG	<p><u>THERMOMETER</u></p> <p>Einzelne Arbeitseinheiten oder Aspekte des gesamten Seminars (Atmosphäre, Ausbildung, Eigenbeteiligung, Seminarleitung, Unterkunft) werden anhand je eines auf Wandzeitung aufgemalten Thermometers eingestuft. Zur Orientierung wird die Thermometerskala oben, in der Mitte und unten am "Gefrierpunkt" mit Aussagen markiert, wie z.B. „sehr wärmend“, „fand ich eher lau“ und „ließ mich völlig kalt“. Die Meinungsäußerungen werden mittels Klebepunkten oder Stiften auf jeder Skala eingetragen, so dass Punktmengen entstehen, an deren Verteilung über die Skala sich Beurteilungsunterschiede der bewerteten Einheiten oder Aspekte unmittelbar veranschaulichen lassen.</p> <p><u>Oder:</u></p> <p>Auf einem großen Papierbogen werden die Seminartage und Tageszeiten eingetragen und verschiedene, farbige Klebepunkte (bzw. Stifte) für positive und negative Stimmung verwandt. Smile-Symbole können die Stimmungen verdeutlichen. Sinnvoll ist es, dieses Stimmungsbild mit einer kurzen Ansprache oder einem Blitzlicht zu verbinden.</p>

Schriftliche Auswertung mittels Fragebogen: Kopiervorlage

Auf den folgenden zwei Seiten findet Ihr eine Kopiervorlage für eine schriftliche Auswertung des Workcamps in Englisch.

Workcamp's Evaluation Form

How did you feel in the group?

What were the most memorable experiences during the Workcamp?

in daily life

during the work

in group life

What challenges did you experience and how did you resolve them?

in daily life

during the work

in group life

What did you learn that you think might be useful later on; or that you would like to develop?

If you had the opportunity to do another volunteering experience what would you like to do?

Did this Workcamp give you any new ideas for your future plans and what were they?

Do you have any comments or suggestions on:

The preparation:

The workcamp itself:

The evaluation and future planning:

Many thanks for your commitment :-)

10.10 Ein Ritual zum Abschluß

Es ist empfehlenswert am letzten Tag mit der Gruppe herumzugehen und würdigen was die TN im WoCa jeweils an den verschiedenen Orten geleistet haben.

Zusätzlich zur (eher technischen) Auswertung ist es schön, eine Abschlussrunde anzubieten, in der die Teilnehmenden die Gelegenheit haben, ihre persönlichen Gefühle zum Ausdruck bringen und einen Moment der Reflektion darüber haben können, was ihnen das workcamp gebracht hat. Dazu ist es nicht notwendig eine super vorbereitete Methode zu nutzen, sondern ist es am Wichtigsten konzentriert und aufmerksam diese gemeinsame Runde zu ermöglichen. Einige Ideen dazu:

- **Gegenstand aussuchen:** gibt es etwas besonders vom Workcamp, dass deine Stimmung/Gefühle jetzt gut repräsentiert? Warum? z.B. diese Gitarre repräsentiert mich super, weil ich das Workcamp lustig fand und ich mich damit viel entspannt habe.
- **Stimmungsbild:** man kann dazu z.B. eine "Landkarte der Befindlichkeiten" (Beispiele können leicht gegoogled werden) benutzen, wo man einfach visuell zeigen und mitteilen kann, wie man sich fühlt.
- **Malen:** man kann in eine Grafik oder ein Bild malen, wo man seine Erfahrung/Gefühle über das Workcamp künstlerisch zeigen kann.
- **Sich in Ruhe Fragen stellen:** Was habe ich gelernt? Wofür bin ich dankbar? Wem möchte ich noch etwas mitteilen?
- **Ein persönliches Erinnerungsheft erstellen:** Alle TN bekommen so viele Blätter, wie es TN gibt. Jeder TN gestaltet nun ein Blatt für jeden TN. Diesen werden eingesammelt (Achtung nichts dabei vertauschen) und können von den jeweiligen TN zu einem Heft zusammengeheftet werden.
- **Ein großes Papier auf den Rücken:** Darauf steht oben – *Name des TN, I like about you* : Die TN gehen nun reihum und schreiben bei jeder TN auf was sie an Ihm/ Ihr mögen.

Ein schönes Ritual zum Abschluss ist es, allen TN eine kleine Kerze zu geben und dann eine Flamme im Kreis herumgehen zugeben, bis alle eine brennende Kerze in der Hand haben. Weitere Rituale finden sich bei den Spielesammlungen.

Wichtig das Ritual sollte angemessen zur Atmosphäre der Gruppe passen, wenn es gegen Ende Probleme untereinander gab, passt es nicht, wenn das Ritual nur auf Harmonie setzt.

10.11 Die besten Tipps für Nachfolgeteamende

Diese Tipps wurden von ehemaligen Teamenden in den Nachbereitungsseminaren gesammelt:

Gemeinsam mit dem Projekträger des Workcamps das Programm für die erste Woche schon ziemlich genau planen, da das Planen mit der Gruppe am Anfang anstrengend ist und die Teilnehmenden sich schnell mit zu vielen Entscheidungen überfordert fühlen (bei Einsprüchen kann man ja immer noch flexibel sein). Bei dem Programm sollte darauf geachtet werden, dass regelmäßig Workshops stattfinden, die aber nur 2ständig sind, da dann vorher oder danach noch genug Zeit ist, um einen kleinen Ausflug zu machen.

Macht klare Aussagen, wann und wie lange Zeit zur freien Verfügung steht.

Einen Zeitplan über die ganzen 3 Wochen aufzuhängen, hat sich bewährt. Wie auch eine Informationswand, an denen wir Teamer genauere Informationen über die Programmpunkte aufgehängt haben.

Auch sollten Fahrpläne ausgehängt werden, damit sich die Teilnehmer auch selbst auf den Weg machen können.

Sucht eventuell schon im Voraus kurze Informationen über naheliegende Städte heraus, die dann ausgehängt werden können, damit Teilnehmer auf eigene Faust los können.

Verlangt am besten gleich am Anfang nach einer Telefon- und Adressliste mit Kontaktpersonen für euch und deren Verantwortlichkeiten. Dito auch für Notfallkontakte: Arzt, Zahnarzt, Notfallambulanz.

Mit 2-4 Personen im Küchenteam, die jeden Tag wechselten, hatten wir die Küche ganz gut im Griff.

Bei uns wurde der Tag von ein paar wenigen um 7.15 mit Yoga begonnen. Um 7.45 begann das Küchenteam mit dem Vorbereiten des Frühstücks, das dann um 8.15 begann. Der Beginn der Arbeit um 9.00 war nicht immer ganz pünktlich. Unserer Meinung nach würde sich ein Warming-Up (eine Art Start in den Tag) und eine gemeinsame Besprechung der Arbeit und des Programms (mit den jeweiligen Arbeitsanweiser*innen) gut eignen.

Um 11 Uhr tut eine Pause mit Kaffee, Tee und Keksen gut.

Stellt euch gleich am Anfang bei der Nachbarschaft vor, verteilt eventuell Flyer und ladet die Nachbarn zum Kaffee ein, (vorher nachfragen, ob das Verhältnis evtl. vorbelastet ist).

Lasst euch Informationen zu Veranstaltungen/Aktionen schriftlich geben, vielleicht auf einem Info-Plakat im Büro (wo alles Organisatorische rauf kommt).

Da viele Teilnehmer ihr Englisch verbessern möchten, könnte jeder, dem ein ihm fremdes Wort auffällt, dieses mit Übersetzung an eine Wand anschreiben.

Und noch eine beruhigende Rückmeldung an die Perfektionisten unter Euch... :

6. Würdest Du das Workcamp weiterempfehlen?

Ja / nein weil: super schlecht organisiert, nichts vorbereitet, kaum was von der Kultur oder Umgebung mitgekriegt (außer man hat sich was selber organisiert), man musste sehr viel selber bezahlen!

7. Falls Du an einem Vorbereitungsseminar teilgenommen hast:

7.1 Wie war die Vorbereitung für Dich im Nachhinein gesehen?

ABER ! all in allem war es eine wunderbare Erfahrung und ich habe vor in Zukunft an Workcamps teilnehmen wenn's geht auch als ~~teil~~ Leader... ☺

7.2 Was hat Dir gefehlt und sollte unbedingt ergänzt werden?

10.12 Nach dem Workcamp

Zum Ende des Workcamps bekommt ihr eine mail in der steht was nun noch zu tun ist, um das Workcamp abzuschließen. Die wichtigsten Punkte sind:

1. Original Teilnehmendenliste an yap-cfd-workcamps nach Frankfurt schicken – sofort nach dem Camp
2. Belege für Eure Fahrtkosten und das ausgefüllte Formular für die Vergütung an yap-cfd-workcamps schicken je früher sie eintreffen umso früher kann das Geld erstattet werden.
3. Teamendenbericht und Tagesübersicht innerhalb von 2 Wochen, gerne per E-mail

11. Spielend lernen

11.1 Sich spielend kennen lernen

Immer mit möglichst unverbindlichen und angstfreien Spielen anfangen. Spiele mit sehr persönlichen Fragen oder Körperkontakten überfordern am Anfang viele Teilnehmende und sorgen für Rückzug oder Oberflächlichkeit. Ein möglichst ein breites Aktionsprogramm anbieten: Also sowohl Bewegungsspiele wie intensive Zweiergespräche und Gruppenaktivitäten zusammenstellen. Ausschließlich intensive Gespräche führen genauso zur Ermüdung wie eine Kette von Bewegungsspielen. Kennenlernen kann man nicht durch eine Eingangsphase befriedigend abschließen. Trotzdem sollte man einen Abschluss finden und sich dem eigentlichen Thema bzw. Aktivitäten zuwenden. Bei Kennenlernspielen kann es nicht darum gehen, dass jeder jeden wirklich gut kennt, sondern dass möglichst viele ihre erste Unsicherheit überwinden können.

Als günstig hat sich folgender Spieldaufbau erwiesen:

1. Spiele zur Lockerung für alle (Spiele bei denen jeder in der Gesamtgruppe relativ gestützt ist)
2. Spiele für Paare (intensives Gespräch möglich, sich erstmal auf eine Person einlassen)
3. Spiele in der Gesamtgruppe (jetzt auch etwas intensiver & günstiger Übergang zu anderen Themen)

Am Ende der Kennenlernphase sollte eine kurze Reflexion stehen. Dabei ist darauf zu achten, dass das erreichte Klima nicht durch Bewertungen von Personen wieder zerstört wird. Viele Kennenlernspiele machen auch Spaß, wenn man sich schon kennt. Sie werden dann oft intensiver und persönlicher gespielt.

11.1.1 Kennenlernspiele „um sich Namen zu merken“

Begrüßung

Wir sitzen im Kreis, ein Stuhl weniger als Teilnehmer*innen. Der/die Übriggebliebene läuft um den Stuhlkreis herum und sucht sich eine*n TN, mit dem er*sie

sich bekannt macht. Dazu muss diese zweite Person aufstehen. Nach der Begrüßung trennen sich die beiden und laufen möglichst schnell in entgegengesetzte Richtungen um den Kreis herum, treffen sich erneut mit feierlicher

Begrüßung, laufen weiter und versuchen dann, vor dem*der anderen den freien Stuhl zu erreichen. Der*Die Verlierer*in setzt die Vorstellung fort.

Jörg Joghurt

Ich heiße, wohne, esse, .- alles beginnt mit den gleichen Anfangsbuchstaben. Auch eine Bewegung kann als Merkmal aufgenommen werden. Oder: Ich heiße Edeltraud, wohne in Esslingen, esse gerne Eis...

Namensspiel zur Wiederholung der Namen

2 Gruppen, gleich groß, das Team spannt in der Mitte ein großes Tuch auf, so dass die 2 Teams sich gegenseitig, wenn sie auf dem Boden sitzen, nicht sehen können. Dann wählt jede Gruppe nonverbal eine*n TN aus, der*die nach vorne in die Mitte rutscht, mit Gesicht zum Tuch. Wenn die beiden sitzen, lässt das Leitungsteam auf 3 das Tuch fallen und die beiden, die sich nun gegenüber sitzen müssen versuchen möglichst schnell den Namen der Person

gegenüber zu rufen. Wem dies zuerst gelingt, der*die darf die andere Person mit in das eigene Team nehmen. Jede Person ist einmal "dran", dann ist die Übung zu Ende und man kann zählen, welches Team gewonnen hat anhand der TN. Oder das Spiel geht so lange, bis eine Seite gewonnen hat indem sie alle TN zu sich bringen konnte.

Ball-Passing Name Game

Using a ball, a ball of wool or roll of toilet paper, pass around and across the circle, making sure it gets to everybody once. If playing this as a name game, the dialogue could go something like this:

A: I'm A and this is B (throws ball to B)

B: That was A, I'm B, and this is C (throws ball to C)

C: That was B; I'm C, and this is D, etc.

After the last person has spoken, try sending the ball backwards, reintroducing each other that way.

11.1.2 Kennenlernspiele „um mehr von den anderen zu erfahren“

„Hidden lines“ oder „Netz der Gemeinsamkeiten“ eignet sich gut als Einstieg: Anstatt - wie häufig bei internationalen Begegnungen- nach Unterschieden zu suchen, werden die vielen Gemeinsamkeiten gefunden.

Vorbereitung: Ein großes Papier (mehrere Flipchartblätter zusammengeklebt) liegt auf dem Tisch, es ist so groß, daß alle der Gruppe daran einen Platz haben. Jede*R TN bekommt eine Moderationskarte, einen Edding und ein Stück Tesa.

Aufgabe: Die TN schreiben Ihren Namen auf die Karte und kleben sie an einen beliebigen Platz am Rand des großen Papiers. Nun sprechen die TN nacheinander mit allen anderen TN, stellen sich mit Namen vor und suchen nach etwas, was sie gemeinsam haben. Haben sie etwas gefunden, ziehen sie eine Linie zwischen ihren Kärtchen und schreiben darauf worin die Gemeinsamkeit besteht. Die Gemeinsamkeiten sollen möglichst konkret sein (z.B. der Name einer konkreten Band) statt allgemein (Musik hören). Sind alle fertig gibt es eine kurze Abschlussrunde in der noch etwas von den Erfahrungen berichtet werden kann.

Auswertung • Wie ist es euch mit der Aufgabe ergangen?

- Welchen Eindruck habt ihr, wenn ihr auf das Netz schaut?
- War es einfach/schwierig, eine Gemeinsamkeit zu finden?

- Mit wem war es einfach/schwierig? Warum?
- Was war überraschend? Warum?

Die Übung eignet sich auch gut in Runden, wo sich bereits Grüppchen gebildet haben, die ein bisschen aufgelöst werden sollen oder um deren Bildung vorzubeugen. Bei so einer Gruppe sollte man anmerken, dass die Teilnehmenden mit denjenigen zuerst ins Gespräch kommen sollen, die sie nicht gut kennen.

Am Ende sollte noch einmal betont werden, dass wir mit jeder/m mehrere Gemeinsamkeiten haben. Je nachdem, wie die Aussagen in der Runde sind, kann sich das Gespräch auch in Richtung Vorurteile entwickeln.



Jede*r wechselt den Platz, der*die schon einmal....

Die TN bilden einen Kreis, eine Person steht in der Mitte und provoziert den Platzwechsel möglichst vieler TN indem sie sagt: „Jede*r wechselt den Platz, der*die schon einmal....

- in einem fremden Land war
- mit dem Flugzeug, Fahrrad, mit den Eltern...
- im Urlaub war,
- sich im Urlaub gelangweilt, verliebt hat,
- etc....

Während die TN den Platz wechseln, drängt sich die Person der Mitte in einen gerade freigewordenen Platz, der*die übriggebliebene ist jetzt dran.

Interview

Wir bilden Paare und haben dann 3 Minuten Zeit, um unsere/n Partner/in zu interviewen. Danach werden wir 3 Minuten lang von ihm/ihr interviewt. Anschließend stellt jede/r den/die Partner/in vor.

Variante: Das Lügenporträt

Aufteilen in Zweiergruppen. Die Partner interviewen sich gegenseitig über ihr Leben. Anschließend wird der/die PartnerIn in der Gruppe vorgestellt. Der Kern sind 3-4 Merkmale, wovon eines erfunden wurde. Die Gruppe muss raten welches.

Persönliche Postkarte

Jede*r TN zeichnet eine „Postkarte“ von sich. Auf einem mind. din a 4 großem Blatt wird in der Mitte der Name geschrieben und ringsum zu den Fragen eine Antwort gezeichnet / gemalt / geschrieben. Fragen können sein:

- ✓ die wichtigste Sehenswürdigkeit in meiner Stadt?

- ✓ Etwas, was ich besitze und was mir wichtig ist ?
- ✓ Meine Lieblingsbeschäftigung?
- ✓ Mein Lebensunterhalt / Studium?
- ✓ Eine Person, die mich beeindruckt hat?
- ✓ Lieblingsurlaubsort ?
- ✓ Mein Lebensmotto ?
- ✓

Wichtig ist daß Ihr als Teamende beginnt, Eure Postkarte vorzustellen ausführlich und durchaus persönlich. Das animiert die anderen TN es Euch gleichtun. Am Ende können die Postkarten im Gemeinschaftsraum aufgehängt werden.

Kugellager

Benötigt wird eine gerade Anzahl von TN, die TN bilden einen Innen- und Außenkreis, jeweils zwei TN stehen oder sitzen sich gegenüber.

Das Paar redet zu den jeweils vom Team gegebenen Themen

Das Team kontrolliert die Zeit und gibt das Signal zum weiterrücken: Entweder der Innen oder Außenkreis rückt um jeweils eine Position weiter.

Themenbeispiele

- Erzähle was Du in der letzten Woche hauptsächlich gemacht hast
- Erzähle was über das Studium, die Arbeit
- Erzähle was über Deine Wohnverhältnisse
- Gibt es etwas wovon Deine Freunde sagen, das ist Typisch für Dich?
- Welches Urlaubsziel bevorzugst Du
- Mit welchem Gefühl sitzt Du heute hier
- Welche Erwartungen und Hoffnungen verbindest Du mit Seminar, WoCa, etc
- Wo wärest Du jetzt, wenn du nicht hier wärst

The onion of diversity (ähnlich dem Kugellager)

Never mind what group, we have a lot in common and many differences, which complement each other. A small exercise to discover it – fun!

Resources needed Big free space in a room

Group Size: From 10 to 40, even number of participants required!

Time: Up to 30 minutes

Step-by-step

1 Participants are asked to form an inner and an outer circle (standing for the onion layers), people face each other in couples.

2 Each couple has to find (very fast) one thing (habit, aspect, background, attitude...) they have in common and find one form of expression for it (you can leave the form of expression free or indicate every time a different one: "Sing a song", "make a short mime", "create a poem in two lines", "express it with noises", "express it with a symbol"...).

3 Once this is done, the outer onionskin moves to the right and each new couple has to find a similarity and express it. You can as well give indications for the type of similarity (favourite food, what I disliked in school, family, music, habit, attitude, political statement...), going every time a bit "deeper" in our onions.

4 The couples can change several times, until the circle is finished (depending on group size). A more difficult variation would be to search for differences in the couple and to express their complementarities (or find an expression / situation integrating both).

Reflection and evaluation

Can be followed by discussions about: Which similarities/differences amazed us? Where do they stem from? How far can our differences be complementary?

This method alive

Can be a great icebreaker, but could also be used at the end of a unit (farewell onion), or to work out identity elements or... (it all depends on the questions you put)! Attention: can be loud and chaotic!

4 - 5-Ecken-Spiel

Den Teilnehmenden werden Fragen gestellt. Der Raum wird zum Soziogramm: Die vier - fünf Ecken repräsentieren immer eine Antwort. Nacheinander werden den Teilnehmenden Fragen gestellt. Die Teilnehmenden ordnen sich der für sie passenden Ecke dazu. Wenn alle sich eine Ecke ausgesucht haben, interviewen die Seminarleitenden "stichprobenartig" die Ecken: "warum stehst du hier?" Die Fragen:

- Was ist deine Lieblingsgeschmacksrichtung? scharf, süß, sauer, salzig, würzig (jap. umami)
- Wo machst du am liebsten Urlaub? Berge, See, Strand, Stadt
- Wie drückst du dich am liebsten künstlerisch aus? Theater, Zeichnen, Schreiben, Musik
- Was ist deine Lieblingsjahreszeit? Frühling, Sommer, Herbst, Winter

Man kann sich natürlich noch andere Fragen, auch zum Seminarthema passende überlegen.

Wie aus einem harmlosen Smalltalk ein persönliches Gespräch wird

Sozialwissenschaftlich begleitet wurde ein Experiment bei dem sich unbekannte Menschen mittels einer Reihe von Fragen kennenlernen konnten und dies dann tatsächlich erstaunlich gut klappte. Im Grunde geht es darum von allgemeinen Fragen zu immer persönlicheren zu kommen. Mögliche Fragen daraus sind unten gelistet. Zum Vorgehen: Die TN sich in Paaren finden lassen, entweder per Zufall oder in eigener Wahl, (was evtl. schwierig für manche TN sein kann). Eine Zeitvorgabe machen, wie lange das Gespräch dauern soll (30 – 50 Min). Eventuell nach 30 Minuten rumfragen, ob verkürzen oder verlängern gewünscht wird. Die Fragen am besten als Kopie ausgeben oder auf einem Plakat zeigen.

- Wenn du unter allen Menschen auf der Welt wählen könntest, wen würdest du gerne zum Essen einladen?
- Wärest du gerne berühmt? In welchem Bereich?
- Was ist dein Lieblingswort in deiner Muttersprache?
- Was macht für Dich einen perfekten Tag aus?
- Nenne drei Dinge, von denen du glaubst, dass sie dein Gegenüber und du gemeinsam haben.
- Wofür bist du in deinem Leben am meisten dankbar?
- Erzähle deinem Gegenüber deine Lebensgeschichte in vier Minuten, aber mit möglichst vielen Details
- Was war das letzte, was du gelernt hast?
- Gibt es etwas, von dem Du schon lange geträumt hast es zu tun? Warum hast du es noch nicht getan?
- Was ist dir bei einer Freundschaft am wichtigsten?
- Was war bisher der größte Erfolg in deinem Leben?
- Teile mit deinem Gegenüber einen peinlichen Moment aus deinem Leben.
- Wenn Du morgen mit einer zusätzlichen Eigenschaft oder Fähigkeit aufwachen könntest, welche wäre das?

Dasselbe in Englisch

- If you could choose among all the people in the world, who would you like to invite to dinner?
- Would you like to be famous? In what field?
- What is your favourite word in your mother tongue?
- What makes a perfect day for you?
- Name three things you think your counterpart and you have in common.
- What are you most grateful for in your life?
- Tell your counterpart your life story in four minutes, but with as much detail as possible
- What was the last thing you learned?
- Is there something you have dreamed of doing for a long time? Why haven't you done it yet?
- What is most important to you in a friendship?
- What has been the greatest success in your life so far?
- Share an embarrassing moment from your life with the other person.
- If you could wake up tomorrow with one additional quality or ability, what would it be?

11.2 Spiele & Warming ups

Vorweg ein paar Gründe, warum das „warming up“ ernst genommen werden sollte. Darüber hinaus könnt Ihr Euch auch überlegen, was für Inhalte Ihr schon (z.B. im Einblick auf die folgende Einheit) in den Warming-ups einbringen könnt. Gefahr bei Warming-ups ist immer, dass einige Teilnehmende sie ziemlich albern finden, achtet also auf die Gruppenstimmung und macht klar, warum Ihr Warming-ups einsetzen wollt!

Notwendigkeiten	Grobziele	Feinziele
------------------------	------------------	------------------

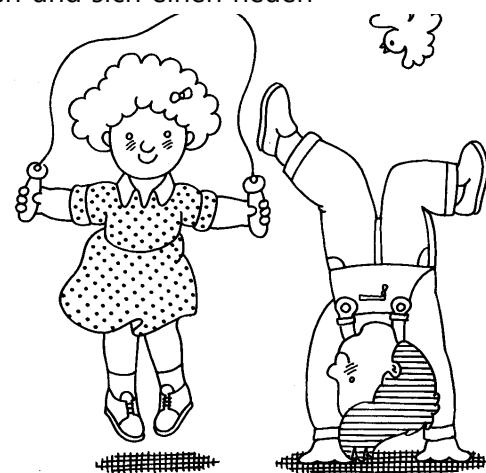
Übergang schaffen von der Situation daheim (Alltag, Beruf, Freizeit) zur Situation „hier“ im Seminar	Informationen von draußen austauschen	<ul style="list-style-type: none"> - Austausch (Woher kommst Du, Wie war die Fahrt?) - Persönlichen Hintergrund der Anderen erfahren - Angst vor dem Austausch privater Informationen verlieren - sich von den anderen ein Bild machen
Bewältigung der neuen Gruppensituation, sowie der neuen Umgebung	Sich in der neuen Umgebung und untereinander orientieren	<ul style="list-style-type: none"> - Haus und Umgebung kennenlernen - Erwartungen, Vorstellungen und Befürchtungen der andere kennenlernen (bezogen auf die Veranstaltung) - Sich selbst mitteilen können und wollen - Einstellungen und Beurteilungen der andern kennenlernen
Übergang von der Einstiegssituation zum eigentlichen Anlaß und Zweck des Treffens	Voraussetzungen für gemeinsames Handeln schaffen	<ul style="list-style-type: none"> - Kommunikations-schwierigkeiten überwinden - eigene Interessen einbringen, Konsumentenhaltung abbauen - Kooperation und gemeinsames Handeln im Spiel ausprobieren

11.2.1 Aus der Fülle der Warming-ups eine kleine Auswahl:

Der Wind weht für alle, die...

Die Gruppe steht auf Stühlen im Kreis. Eine Person steht in der Mitte. Alle Stühle sind besetzt. Die in der Mitte stehende Person beginnt nun mit dem Satz: „Der Wind weht für alle, die...“ und benennt eine Tätigkeit, ein Hobby, Lieblingstier, Merkmal, Verhaltensweisen, usw.

Die, die sich angesprochen fühlen, müssen ihren Platz verlassen und sich einen neuen Stuhl suchen. Wer keinen gefunden hat, muss jetzt in die Mitte und sagt: „Der Wind weht für all, die.....“



Storch und Pinguin

Ein Storch stolziert mit steifen Beinen und fängt mit dem Schnabel (Arme weit von sich gestreckt, auf und abklappend) die

piepsenden und in kleinen Schritten trippelnden Pinguine. (Vorsicht bei wertvollem Mobiliar im Tagungshaus).

Das kotzende Känguru

3 TN bilden kotzendes Känguru, Toaster, Elefant, Mixer, Waschmaschine, Palme; Fotomodell,

Drachenschwanzfangen

Zwei gleich große Gruppen stellen sich in eine Reihe. Die TN fassen sich mit den Händen an den Hüften. Die jeweils Letzten haben ein Tuch im Hosenbund, dieses Tuch muss von dem Kopf der anderen Gruppe erjagt werden.

Flirten

Alle sitzen im Kreis, ich sage zu Nachbar*in: *Name ,I love you, would you smile at me?*

Nachbar sagt *Name, I love you too, but I won't smile at you*

KeinE darf dabei lachen!

Augenzwinkern

Mindestens 10 TN, nur mit ungerader TN - Zahl möglich

Ein Teil der TN sitzt auf Stühlen im Kreis. Ein Stuhl bleibt leer. Hinter jedem Stuhl steht ein TN, die Hände auf dem Rücken.

Eine Person A steht hinter dem leeren Stuhl. Durch Augenzwinkern in Richtung eines sitzenden TN B wird dieseR aufgefordert, sich auf den leeren Stuhl vor A zu setzen, während der hinter ihm stehende TN C versucht, B am Aufstehen zu hindern.

Falls B entkommen kann, steht C nun seinerseits hinter einem leeren Stuhl und

ist nun an der Reihe, jemanden durch Augenzwinkern zu sich zu rufen.

Falls B nicht rechtzeitig aufstehen kann, bleibt er sitzen, und A muss weiter mit den Augen zwinkern, bis der Stuhl vor ihm besetzt ist.

Nach ca. 10 Spielminuten wechseln die stehenden SPIELENDEN mit den sitzenden die Plätze.

Schnick Schnack Schnuck mit persönlichen Fans

Mit Stein, Schere, Papier wird jeweils zu zweit geknobelt. Wer verliert, stellt sich hinter den / der Gewinner*in und feuert ihn/ sie an. Das Knobeln geht mit den verbliebenen TN weiter, die Verlierer*innen beim Knobeln stellen sich jeweils hinter die Reihe. Das Knobeln geht weiter, die Schlange wird immer länger, das Anfeuern immer lauter

Flotte Bewegung im Raum

3x Umkreisen:

Alle TN nehmen sich geheim eine TN der Gruppe vor die / den sie 3 x umkreisen wollen. Es rennen alle auf einmal los und versuchen ihr Glück.

Dreieckspiel:

Alle suchen sich 2 aus mit denen sie ein gleichschenkeliges Dreieck bilden. Nun werden alle sich in Bewegung setzen bis es stimmt.

Im Kreis weiter rücken und auf Knien sitzend

Kurzbeschreibung: Nur wer die genannte Eigenschaft hat, darf einen Platz weiter rücken.

Die Gruppe setzt sich im (Stuhl)Kreis. Der Spielleiter ruft verschiedene Eigenschaften in die Runde. Dabei dürfen immer nur

diejenigen Weiterrücken, auf die diese Eigenschaft zutrifft. (z.B. rote Socken, schwarze Hose, Turnschuhe, blaue Augen usw.). Dabei kommt es vor, dass zwei oder mehr Teilnehmer sich auf den Knien sitzen sitzen. Allerdings darf immer nur derjenige weiterrücken, der ganz oben auf dem Stapel sitzt. JedeT TN, der / die einen anderen auf dem Schoß hat, muss sitzen bleiben, bis die Knie wieder frei sind.

Das Spiel ist zu Ende, wenn der erste wieder auf seinem Platz sitzt.

Das Spiel funktioniert auch mit den Zeichen eines Skatblattes: JedeR TN zieht eine Karte und merkt sich das Zeichen (Herz, Karo, Pick, Kreuz). Die Moderation zieht nacheinander Karten und nennt jeweils das Zeichen. Alle mit dem gleichen Zeichen dürfen einen Platz weiter.

Achtung: Aufgrund der körperlichen Nähe während des Spiels sollte es nur bei hoher Vertrautheit der TN untereinander und immer nur freiwillig gespielt werden.

Tangle. Everybody faces each other in a tight circle (Gruppe verknotet sich und muss sich wieder auflösen)

Links zu Sammlungen von Energizern

<https://buntesklassenzimmer.de/category/energizer/>

<https://bildung.vonmorgen.org/energizer/>

<https://designthinkingcoach.de/design-thinking/die-grosse-warm-up-sammlung-fuer-online-workshops/>

11.3 Spiele um kleine Gruppen herzustellen

Familie Meier, Beier, Seier

Entsprechend der Zahl der Mitglieder werden kleine Kärtchen mit unterschiedlichen Familiennamen und dem Verwandtschaftsverhältnis beschriftet (Familie Meier – Kind / Familie Meier – Vater/ Familie Meier – Mutter). Diese mischen und jeweils eines an die TN verteilen.

Each person holds out their right hand and grasps the right hand of someone else, as if they were shaking hands. Then each person extends their left hand and grasps the hand of someone else, so that each person is holding hands of two different people. This hand-in-hand configuration should come out equal. With hands tightly held, arms intertwined, and bodies juxtaposed, it's time to explain the problem. The group has to try and unwind themselves without letting go of hands so that after much squirming and contorting, a hand-in-hand circle is formed. As a result of these movements, two or even three distinct circles may form, and circles are sometimes intertwined. This exercise can get tiring very quickly; if the knot is still tangled after about 10 minutes, allow one pair of hands to separate and re-grip to make unwinding easier.

Achtung: Aufgrund der körperlichen Nähe während des Spiels sollte es nur bei hoher Vertrautheit der TN untereinander und immer nur freiwillig gespielt werden

Die TN bewegen sich durcheinander zu Musik, auf Stopp müssen sich die Familien durch Nennen der Namen möglichst schnell zusammenfinden.

Das gleiche funktioniert mit **Tiergeräuschen als Tierfamilie**: Elefant, Löwe, Ziege, Schaf, Mücke, Huhn...

Zur Einteilung von Gruppen können auch **Süßigkeiten in entsprechender Zusammensetzung** verteilt werden, z.B. verschiedene Farben von Gummibärchen.

11.4 Warming Ups mit Rhythmus und Geräuschen

Head, shoulders, knees and toes

Head, shoulders, knees and toes, knees and toes, (2x)

And eyes and ears and mouth and nose,

Head, shoulders, knees and toes, knees and toes.

Melodie eines bekannten englischen Kinderlieds; beim Singen werden die entsprechenden Körperteile berührt; Lied wird dreimal gesungen, wobei jeder Durchgang schneller wird

Horse race

Teilnehmer stehen oder knien nebeneinander, die Anleitung macht die Stationen eines Pferdrennens mimisch und mit Geräuschen vor, die TN machen alles nach:

In the starting box (mit den Hufen scharren, nervös auf der Stelle trappeln

starting shot: (Peng, alles rennt los - immer schnelle auf der Stelle tretend)

gallop (galoppierend Oberschenkel klopfen)

jump a hedge: (einmal hochspringen)

jump a double hedge: (2 mal hochspringen)

jumb a ditch (water): (auf den Zehen tappen)

you pass a group of children: ('go, go, go, go, go' rufen)

left turn (stark nach links lehnen)

right turn (stark nach rechts lehnen)

you pass a group of grandparents: ('hey, hey, hey, hey, hey' rufen)

home stretch (Schlussspurt, noch schneller)

we reach the finish (Photo auf Ziellinie)

applaud (applaudieren)

Thunderstorm

Wir sitzen und benutzen unsere Hände, um ein Gewitter zu erzeugen

the wind comes up: Hände reiben
storm: starker reiben
rain: sanftes Tippen auf Tisch oder Beine mit Fingerspitzen
heavy rain: stärkeres Klopfen
thunder: Füße stampfen
lightning: Hände klatschen
Und alles rückwärts, wenn das Gewitter abzieht

Shaking Sieve – der Körper ein Sieb

Wir stellen uns vor wir seien ein Sieb und müssten Sand von oben nach unten durch Körper schütteln: oben am Kopf einfüllen und Stück für Stück weiter schütteln

"GRRR – PHUT – BOOM!"

Chanting something, which seems to be without meaning can be an interesting challenge. And it could also be interesting to look at what it might mean....

Resources needed

- Flip chart, or other surface on which to write the words
- Enough space for participants to move about freely
- One facilitator

Group Size: Any **Time:** About 5 minutes

Step-by-step

1. Facilitator writes the following "words" on a flip chart or other surface so that participants can read them:
 ANA
 NA
 GRRRR
 PHUT
 BOOM!
2. The facilitator says the words slowly and asks the participants to join in.
3. Then the facilitator increases the intensity – makes the chant louder and softer, faster and slower, (it is even possible to include a little dance to go with the chant).
4. The energiser ends with a big "BOOOM!"

Reflection and evaluation In effect, what has happened is that the participants have learned a small part of a new language with its different rhythms, light and shade. So it is possible to have a discussion about what makes up a language after everyone has got their breath back!

This method alive Be careful with the intensity of this energiser. It can be very loud and funny.

It could also appear to be a little embarrassing for some participants, especially if they do not know each other fairly well.

11.5 Spiele zur Sprachanimation

BERUFE RATEN

SPIELENDENZAHL: ab 10

ABLAUF: JedeR TN bekommt oder zieht sich eine Karte seiner Wahl, auf der ein Beruf dargestellt ist (gezeichnet, ausgeschnitten, als Bild gegoogeld, ...). Vor der Gruppe soll dieser Beruf nun pantomimisch vorgestellt werden. Die anderen SPIELENDEN versuchen, den vorgestellten Beruf zu erkennen und den Begriff in die Runde zu rufen. Der gefundene Begriff wird systematisch aufgeschrieben (Tafel, Wandzeitung), natürlich in allen Sprachen.

VARIANTE: Gemeinsam erarbeitet man die Maskulin-, Feminin- und Pluralformen der vorgestellten Berufe sowie die dazugehörigen Verben.

STILLE POST

ANZAHL DER SPIELENDEN: ab 10

Die ausgewählten Sätze können mit dem Alltag des Workcamps zu tun haben !

ABLAUF: Die Spielleitung denkt sich einen (bei Anfänger*innen nicht zu langen) Satz aus. Man bildet einen Kreis. Nun flüstert die Spielleitung der rechten Nachbar*in den ausgedachten Satz ins Ohr. DieseR flüstert ihn seinerseits seinem rechten Nachbarn ins Ohr usw. Der letzte TN im Kreis sagt ihn laut. Jetzt wird verglichen, was aus dem ursprünglichen Satz geworden ist.

VARIANTE: 2 verschiedene Sätze in beide Richtungen flüstern lassen.

BEMERKUNG: Stimmung und gute Laune garantiert!!! Kurze einfache Sätze für Anfänger, ansonsten auf das Sprachniveau der Teilnehmer achten...

WERBEKAMPAGNE

ANZAHL DER SPIELENDEN: ab 8

Dieses Spiel kann eine Vorlage für die Promotion von Workcamps liefern !

ABLAUF: In internationalen Kleingruppen (4-6 Personen) sollen Werbekampagnen für ein bestimmtes Thema entwickelt und durchgeführt werden. Die Spielleitung gibt ein Thema vor:

- das Workcamp betreffend
- eine Landschaft betreffend
- ein bestimmtes Produkt
- eine Dienstleistung ...usw.

Dazu einigen sich zunächst die SPIELENDEN auf die Darstellungsform: materiallos (Videofilm, TV), oder Materialspiel (Plakate, Wandbilder, Ausstellungen ...).

Nach Ablauf einer vorgegebenen Zeit werden die Produkte im Plenum vorgestellt/ausgestellt und kommentiert.

MATERIAL: Zugang zu Canva.com, Mobiltelefon mit Videofunktion, Plakate, Fotos, Zeitungen, Magazine, Stifte, Scheren, Klebstoff ...



11.6 Spiele für Gruppenentwicklung

Takenoko Takenoko Nyokki!ki!"

„der Bambus wächst“, - wenn Ihr das könnt, habt ihr bei den japanischen TN gewonnen...

Die Gruppe spielt einen Bambushain nach, indem nach und nach Bambusschößlinge emporwachsen. Aber sie dürfen das nicht gleichzeitig tun !

Die Gruppe sitzt im Kreis, Die Hände werden die ganze Zeit etwa auf Höhe des Halses gehalten und über den Kopf gehoben, wenn man selbst seinen Einsatz gibt. Ein TN beginnt seinen Namen zu nennen und sagt dazu: „Takenoko Takenoko Nyokki!ki!“

Jemand aus der Gruppe muss folgen indem er / sie sagt "One Nyokki!"

Wieder muss jemand aus der Gruppe folgen indem er / sie sagt "Two Nyokki!"

Und so weiter bis die ganze Gruppe durch ist, **ohne dass zwei gleichzeitig sprechen und Bambus wachsen lassen**. Falls zwei oder mehrere gleichzeitig ihren Einsatz geben, muss die ganze Gruppe wieder von vorne anfangen.

Der Geheime Freund/ die geheime Freundin

Ziel: Integration innerhalb der Gruppe und Schaffen einer freundschaftlichen, heiteren Atmosphäre.

Ablauf: Am ersten Tag bittet man alle Teilnehmer, auf einen kleinen Zettel den eigenen Namen, Hobbys, Interessen, Beruf, Vorlieben usw. zu schreiben. Diese Zettel werden dann eingesammelt und im "Glückstopf" gut gemischt. Anschließend zieht jede/r daraus einen Zettel. (Sollte jemand zufällig seinen eigenen Zettel erwischen, wird dieser zurückgelegt und der/die betreffende darf nach neuerlichem durchmischen, nochmals in den "Glückstopf" greifen. Niemand darf sehen welchen Namen man gezogen hat! Ab nun ist man heimliche/r Freund/in jener Person deren Namen man gezogen hat. Nachdem also jeder "geheimer Freund" bzw. "geheime Freundin" eines/einer anderen ist, wird erklärt was es damit auf sich hat: nämlich sich insgeheim während der gemeinsamen Zeit um diese Person zu kümmern und mit ihr schriftlich in Kontakt zu bleiben, ohne entdeckt zu werden.

Die Leitung führt aus, worin der Zweck dieses Versteckspiels liegt: Aufmerksamkeit zu erhalten und zu geben, Spaß zu haben, angenehm überrascht zu werden, Lob oder konstruktive kritische Rückmeldungen zum persönlichen Verhalten oder zu inhaltlichen Aussagen zu bekommen/zu machen; eine gute Atmosphäre zu schaffen. Man sollte aber nicht nur Briefchen schreiben oder basteln, sondern gerne auch kleine Aufmerksamkeiten sind erlaubt, wie ein Blümchen aufs Bett legen, Komplimente machen, etc. Der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt!... (Am letzten Tag wird das Geheimnis gelüftet.) Das heißt, dass wir heimlich unseren Freund oder unsere Freundin beobachten und uns mindestens einmal am Tag mit ihm/ihr mittels "Botschaften" (Briefe, Kleine Nachrichten auf Zetteln, kleinen Aufmerksamkeiten usw. in Verbindung setzen).

Um unsere Botschaften dem Freund oder der Freundin unauffällig zukommen zu lassen, können wir einen "eingeweihten" Boten/Botin einsetzen. (niemand darf die Identität der Absender verraten) Wir könnten sie aber auch selber an einer geeigneten Stelle hinterlassen, wo sie mit Sicherheit vom Adressaten gefunden wird. Es ist auch möglich einen Karton als "Briefkasten" für alle auszustellen. (Aber auf "Boten zu verzichten würde dem "Spiel" wohl viel von seinem Reiz nehmen) Zum Abschluss der gemeinsamen Zeit sollen alle erfahren, wer mit wem heimlich befreundet war. Wer schon eine "Spur" hat, kann damit beginnen, dem Plenum zu erklären, warum er/sie seinen/ihren geheime/n Freund oder Freundin erraten zu haben glaubt. Dann wird festgestellt ob richtig geraten wurde oder nicht. Der richtige geheime Freund gibt sich zu erkennen und ist dann selbst an der Reihe zu raten. So geht es weiter bis alle

Freundschaften aufgedeckt. Man kann das Spiel auch nur über einen oder mehrere Tage laufen lassen und danach gegebenenfalls neue secret friends verteilen.

Das Tier in Dir

Materialien: (Mehrere) Würfel, Gegenstände, die die TN loswerden wollen.

Ablauf: 1. Runde: Reihum würfeln, jedeR der/die eine sechs würfelt, darf jeweils ein Teil an sich raffen. Das geht so lange bis alle Gegenstände eineN BesitzerIn gefunden haben.

2. Runde: Wieder reihum würfeln, 10 min lang, wer eine sechs würfelt, darf sich ein Teil von den anderen nehmen.

3. Runde Es ist wichtig am Ende eine zusätzliche 3 Runde mit Möglichkeiten zum Tauschen und Verschenken anzuschliessen.

Achtung: ja nach Gruppe kann dieses Spiel etwas ausarten, indem TN plötzlich wild um bestimmte Dinge schachern. Das muss unbedingt moderiert werden, kann aber auch großen Spaß machen...

Turmbau zu Babel

Einteilung in Kleingruppen nach Zufallsprinzip, die Gruppen erhalten ausreichend Platz und Abstand zu einander. Sie erhalten alle das gleiche Material.

Die Aufgabe wird gründlich erklärt:

Baut nun einen Turm ausschließlich aus dem Material, das wir Euch gegeben haben, aber verwendet ALLES VOM Material. Das Material kann gebogen, geklebt... werden. Der Turm muss selbständig stehen und darf nirgends angelehnt, festgemacht usw. werden. Gewonnen hat der Turm, der am höchsten ist und stehen bleibt. Bei gleicher Höhe zählt die Schönheit.

Variante: Es darf dabei kein Wort gesprochen werden.

Pro KleinGruppe ist einE Schiedsrichter*in notwendig, die Schiedsrichter*nnen entscheiden am Ende gemeinsam, wer gewonnen hat.

Es kann sich eine Reflexion über die angewandten Strategien anschließen, und welche unterschiedlichen Kommunikationsstile es gab.

11.7 Zur Diskussion, Argumentation, Konfrontation

Die folgenden Übungen sollten nur mit etwas Erfahrung in Gruppendynamik angeboten werden.

"Can you trade values?" An exercise about exchanging and negotiating on values.

Resources needed

- A room big enough for participants to walk about in
- Cardboard cards, each holding one value (e.g. "Most people cannot be trusted", "Humans should, in every way, live in complete harmony with nature", etc.). Enough

cards so that every participant can have eight. There can be duplicates, but there should be at least 20 different value-cards

Group Size: At least 8 and maximum 35 participants.

Time: The necessary time will vary, but is estimated between 1 and 2 hours (approximately 10 minutes to explain the exercise, 20 minutes of trading, between 20 and 60 minutes of compromising, and another 30 minutes for the debrief).

Variations are possible which will require more time (e.g. leaving more time and room for the negotiation part).

Step-by-step

Prepare the value-cards. Make sure that they contain values, deeply rooted beliefs about what is good and what is bad. Also, try to ensure that each value you note down could be actively supported by at least one of the participants.

For good examples please see <https://www.cnvc.org/training/resource/needs-inventory>

After explaining the exercise to the participants, randomly hand out the value cards to the participants, and make sure everybody receives 8 cards. Ask participants to "upgrade" the cards through trading – that is, exchange values they have on their cards with values they prefer. There is no obligation to trade 1:1, the only rule is that nobody should end up with less than 2 cards.

Once trading has stopped, ask participants to get together in groups holding similar value-cards. They should discuss what it is they have in common. If you like, you could also ask them to focus on where these values came from and why they hold similar values.

Then ask them to find somebody that holds values that are very different than theirs. These pairs should try to formulate values they can both agree on, on the basis of what they have on their cards. Although participants might be tempted to simply find compromises by finding more and more abstract or very broad and almost meaningless statements, motivate them to stay as concrete as possible. Finish the exercise when you feel that most of the pairs have come up with two or three compromise statements. With the whole group, hold an evaluation meeting.

Reflection and evaluation

The following questions might be interesting to address during the evaluation:

- How did participants feel about the exercise? Was it easy to trade values? What made it easy/difficult?
- Did they find out something about their own values – and where they come from?
- How was it to compromise on their values? What made it particularly difficult? How can you compromise on values?

If you like, you can link this discussion with a reflection on the role values play in transcultural learning. Values are very often seen as at the foundation of "culture", and they are so deeply rooted that most people find it difficult to negotiate about them.

- How can we really live together transculturally then?
- Are there some common values everybody can agree on?
- How do you live together if you cannot agree on values?

- What kind of “working arrangements” could you make?

This method alive

This method has been used in different group settings. It has proven to be particularly powerful in groups that had not been strongly confronted with intercultural learning before and worked as a good starting point for a reflection on values. The formulation of the values on the cards is very important – some of the values we used proved too broad (everybody could agree on them), some too specific. The best thing is to discuss in your team about the values and see if you can find a good variety of opinions on the values for the cards.

The Cultural Treasure Hunt

AIM: To understand the behaviour and way of life of persons of another culture through learning about the cultural significance of items used by those persons.

1. The facilitator draws up short lists, each containing different items to be found within the unfamiliar community. These items might be certain kinds of local medicine, items related to religion, food, decoration, literature, music, each of which defines the people's behaviour, values and way of life.
2. Participants should, under most circumstances, carry out their hunt alone or in pairs. They are asked to learn as much as they can about how the item is used, so that they can talk about its use to others when they return home.
3. When the participants are brought together again, they share their discoveries, and explain to each other what kind of cultural importance these items hold.

They also **compare** various experiences involved in carrying out the hunts - amusing incidents, cultural differences, hostile reactions, unexpected discoveries.

Another important question is whether the object can actually be seen as an indication of a different culture or whether it occurs everywhere in variants.

As a final note, a **reminder** to take full advantage of the special talents and interests of the Workcamp members.

Nature's Engineers

AIM: To build cooperation and reach consensus.

Divide the group into teams of 3-4 people. Select a non-living material that is abundant in the area such as fallen leaves, stones, sticks, etc, and assign each group to build the tallest structure possible within the time limit. The individuals must follow these **rules** in the building process:

- 1) Each person must take turns in placing only one item at a time on the structure.
- 2) If one person doesn't think the item should be added, the group must stop building it.
- 3) The only way to continue building it is if the group can reach a consensus about what item to add and where it should be placed.
- 4) If the structure falls, it must be started again from the beginning.

After 10-15 minutes, the group with the tallest structure gets the Nature's Engineer Award, one of the items used in the construction. All other items used should be placed back where they were found.

Questions to discuss:

- 1) How was the decision made about which material to use? Were you satisfied with the decision making process?
- 2) Did everyone in your group follow the rules? If not, why not?
- 3) Did your group have an opportunity to reach a consensus? Is this a new method for you to use in making decisions?
- 4) What problems did you encounter in making decisions during this task? Were these typical in other groups and situations?
- 5) Did the males behave differently from the females completing this task? If so, how?

Breaking In

AIM: To experience what it is like to gain acceptance into a group.

Instruct the group to form a tight circle, interlocking arms. Ask for one or two volunteers to stay on the outside of the circle. Announce that these "outside" individuals must try to get into the centre of the circle. Do not specify that the group must try to keep the outsiders out; simply observe how difficult it is for the outsiders to get in. You can let the group determine how flexible they will be about letting someone in. Once the outsider gets in, s/he becomes a part of the group and another must step out. The person outside may use any technique to get in - pushing, reasoning, tricking, etc. Stop the game when no one else wants to be on the outside.

Discussion: Explore the ways in which people tried to get into the group, and talk about ways in which you typically try to get acceptance. Explore the feelings you experienced as a member of the group trying to keep someone out. Ask if anyone was more lenient in letting the outsiders get in (remind the group that you did not specify that the group HAD to keep the outsiders out, only that the outsiders had to try to get in).

11.8 Das Chaos Spiel ...die Rettung an verregneten Tagen...

Wichtiger Hinweis: diese Vorlage stammt von einem Workcamp in Giessen und muß noch für Euer Workcamp angepasst werden. Eine Vorlage als Word Dokument könnt Ihr per mail im Büro bestellen.

Ziel des Spiels ist es, als Team als erste alle Zettel zu finden, und die damit verbundenen Aufgaben zu lösen.

Zum Vorbereiten:

Die Zahlen 1- 60 auf kleine Zettel schreiben, auf die Rückseite das jeweilige Codewort dazu notieren. Die Zettel im Haus verstecken mit der Zahl nach oben (nicht zu schwierig machen,

erfahrungsgemäß finden die Teilnehmenden in der Hektik die einfachsten Verstecke nicht mehr...). Auf einen großen Papier einen Parcours zum Würfeln aufmalen mit den Feldern 1-60.

Material: Papier in verschiedenen Größen, Tesa, Stifte, Würfel, Spielfiguren, Reißzwecken,

Spielablauf

Die erste Gruppe (per Los) fängt bei der Spielleitung an zu würfeln. Die gewürfelte Augenzahl kann auf dem Spielfeld weiter gegangen werden. Nun hat die Gruppe die Aufgabe den passenden Nummernzettel zu finden. Sobald der Zettel gefunden wurde, muss die Gruppe zur Jury (Aufgabenstation) und hier das Codewort mitteilen. Ist das Codewort richtig, stellt die Jury die zu der Zahl zugehörige Aufgabe. Ist das Codewort falsch muss die Gruppe nochmals auf die Suche gehen. Wird der Gruppe bestätigt, dass die Aufgabe erfüllt wurde, kann sie wieder zum Spielplan und erneut würfeln. Wird die Aufgabe von der Gruppe nicht gelöst, muss sie drei Felder zurück und sich auf die Suche nach der neuen Zahl machen. Dieses wird so oft wiederholt, bis alle Gruppen im Ziel sind oder die Zeit abgelaufen ist. Das Ziel muss nicht genau erreicht werden. Überwerfen ist möglich. Die 80 muss aber immer als letzte Zahl gesucht werden und die Aufgabe muss erfüllt sein. Erst dann hat die Gruppe das Spiel erfolgreich gemeistert.

Zahl	Codewort	Aufgabe
1	sun	Jump all together in a circle on one leg
2	house	Name all the names of the Workcamp participants including the teamers
3	Water	What's the name of the biggest toilet in Giessen?
4	Cat	Name three typical German meals
5	Table	What ist he name of the preacher of this church?
6	Summer	Where are we? What's the name of the street?
7	Monday	Build a tower of 5 objects you can find
8	Flower	Name a famous German singer/band
9	Street	Tell 3 reasons to take part in a Workcamp
10	Workcamp	What are 3 big towns in Germany?
11	Book	Which colours has the German flag?
12	Paper	Create a short poem about the Workcamp
13	Friend	What's the name of the river that flows through Giessen?

14	Germany	When and where ist he event where Germans drink a huge amount of beer?
15	Film	Try to make me laugh
16	Internet	Tell me 3 reasons to visit Germany
17	Rain	Sing a part of a German song
18	Tree	Imitate the sound of 6 different animals
19	Sea	Laugh as loud as you can
20	Woman	Perform the German way of dancing
21	Tea	Now you are actors: play one of the Workcamp days without words
22	Dog	What did we eat the day before yesterday?
23	Toilet	What is the capital of Germany?
24	Giessen	You are lucky! Throw the dice again!
25	Hallo	Present the safety instructions on the air plane
26	City	Improvise a rap song about the Workcamp
27	Wine	Tell me 3 German words
28	Phone	Sing a christmas song
29	University	What ist he number of this house?
30	refugee	Now you are actors: play a scene/conversation between Mickey Mouse, Goofy and Donald Duck
31	Chocolate	Play a scene of Harry Potter
32	Forest	Tell a joke
33	Trainstation	Perform the German way of flirting!
34	Spoon	How old are the teamers together? Find out!
35	Cake	Name a famous German actor
36	Picture	Say together: Ich esse gerne Sauerkraut!

37	Radio	Why should I buy the new fork 400? Convince me!
38	Pepper	Show me an African dance!
39	Newspaper	Name 3 of the biggest car producers in Germany!
40	August	Try to make me laugh
41	Ball	Convince me why I should travel to the moon
42	Salt	Now you have to cry!
43	Skyscraper	What do you think is typical German? Name 3 things!
44	Ship	Name 3 countries that border on Germany!
45	Ketchup	You just received the Oscar. Hold a speech!
46	Country	Sing a song in English
47	World	Now you are actors: play the pirates in the caribbean sea
48	Bratwurst	Name 3 important German personalities
49	Chewing gum	Build the word „SOS“ with your bodies!
50	Tschüss	What's the name of the river that flows through Frankfurt?
51	Potato	Play a scene of a famous movie
52	Sauerkraut	Dance like Michael Jackson
53	Bier	Count to ten in German
54	Dictionary	Do a conversation between singing whales
55	Ich liebe dich	Why should I travel to France? Convince me!
56	Friday	Make the most stupid face you can!
57	Party	From how many countries are the participants of our Workcamp?
58	Message	Name 3 sights that you can visit in Germany
59	Guten Tag!	Imitate 5 animals without words
60	Gute Nacht!	Name 3 typical first names for men in Germany!

11.9 City Bound – Lerne die Umgebung kennen

Mit City Bound wird die Stadt zum Abenteuerspielplatz! City Bound nutzt die Stadt als Lernfeld. Hier werden ungewöhnliche und herausfordernde Aufgaben inszeniert, die es als Gruppe oder auch einzeln zu lösen gilt. Die Verbindung aus Spaß und Action, behutsamer Grenzerfahrung und intensiver Reflexion ermöglicht eine völlig neue Form des Lernens. Durch ungewöhnliche und herausfordernde Aufgabenstellungen werden die Teilnehmer eingeladen, eigene Ressourcen zu entdecken, neue Perspektiven einzunehmen, mit ungewohnten Rollen zu experimentieren und kreative Lösungsstrategien zu entwickeln.



Die Spielregeln

Die wichtigste Regel: Alles ist freiwillig! Wenn ihr etwas nicht machen wollt, dann sagt es und macht es nicht! Erzeugt keinen Zwang in der Gruppe. Es geht nicht darum „sich nicht so anzustellen“, sondern zu merken wo die eigenen Grenzen sind und sich bewußt zu entscheiden, ob man die Aufgabe angehen will oder nicht. Diese Grenzen sind bei jeder Person anders – was der einen leicht fällt, ist für den anderen zu viel. Wichtig ist im Anschluss zu reflektieren wie es einem mit der Aufgabe ging und welche Erfahrungen man während des Prozesses gemacht hat.



- Geht respektvoll mit den Menschen um und hält die Gesetze ein.
- In den meisten Fällen sagt ihr den Leuten, die ihr ansprecht, nicht, dass ihr gerade an einem City Bound teilnehmt, weil sie sich sonst anders verhalten würden.
- Bei vielen City Bounds werden die Aufgaben so gestellt, dass das Handy nicht oder nur zum Teil genutzt werden darf. Zum Beispiel kann die Regel sein, dass es nicht zur Recherche eingesetzt werden darf, aber zum Fotografieren der erfüllten Aufgabe.
- Solche Regeln werden im Vorfeld vereinbart.
- Erst mit ein paar einfachen Aufgaben anfangen. Wenn die die Gruppe Spass dran findet, den Schwierigkeitsgrad erhöhen

Ein leichter Start kann die Aufgabe sein, Leute zu finden, die helfen eine Spaghetti zu verknoten...

Mittlere Schwierigkeit ist: Passanten nach wichtigen Personen des Ortes zu befragen, einen kleinen Gegenstand mitzugeben und dafür Tauschpartner*innen zu finden (zur Inspiration siehe https://de.wikipedia.org/wiki/One_red_paperclip)

Schwieriger kann eine Meinungsumfrage sein; Es geht dann darum Leute zu finden mit denen man über kritische Themen sprechen kann.

Ideen für City Bounds findet Ihr hier

<https://www.taten-wirken.de/citybound/>

<https://new-institut.com/glossar/city-bound/>

11.10 Spiele zum Abschluss

Für meine Gruppe war es so...

Kreatives Auswertungs-Schreibspiel für Kleingruppen

Die Spielleitung stellt den Kleingruppen, die bereits in dieser Formation mehrmals zusammengearbeitet haben, je eine etwa zwei Meter lange Rolle Papier, z.B. Tapete oder Packpapier, zur Verfügung. Zwei Teilnehmende einer Kleingruppe entrollen es, ein Teilnehmende legt sich darauf, der vierte in der Gruppe zeichnet die Umrisse der Person auf. Anschließend wird die Figur ausgeschnitten. Jetzt geht es darum zu überlegen, wie die Gruppe die bisherige Veranstaltung empfunden hat. Jeder Teilnehmende fragt sich, wie sie auf seinen Kopf, Bauch, Hände, Arme und Beine gewirkt hat, und notiert seine Empfindungen und Erfahrungen auf die einzelnen Stellen im Körper. Anschließend klebt jede Kleingruppe ihre Figur an die Wand und die Gruppen diskutieren untereinander und mit der Spielleitung die Ergebnisse.

Variante als Wandzeitung

In einer bestimmten Zeit soll jeder seine Eindrücke von der Veranstaltung auf der Rolle notieren oder zeichnen. Anschließend wird die Rolle als Wandzeitung aufgehängt. Jeder hat wieder Zeit, die Einträge der anderen Teilnehmer zu lesen. Anschließend wird diskutiert.

Material: große Papierbögen, Stifte, Scheren, Klebstreifen. Viel Platz.

Gruppe: 2 - 5 SPIELENDE

Dauer: 30 – 60 min

Spielcharakter: eher ernst

Vorbereitung: etwas aufwendig

Tempo: ruhig

Schwierigkeitsgrad: einfach, leicht

Natur-Mitbringsel

Interaktionsspiel mit Naturmaterialien

Die Teilnehmenden setzen sich im Kreis zusammen. Dann erklärt die Spielleitung die Aufgabe. Sie sollen auf einem Spaziergang bzw. auf der Wanderung Natur-Materialien einsammeln, und zwar einen Gegenstand für sich, einen für den rechten Nachbarn und einen Gegenstand für ein beliebiges Mitglied der Gruppe. Die Gegenstände sollten einen Bezug zu den Personen haben. Nach dem Spaziergang bzw. der Wanderung setzt sich die Gruppe zusammen und jeder erklärt, was er wem mitgebracht hat.

Material: Naturmaterialien, die im Verlauf des Spiels gesammelt werden. Das Spiel setzt eine vertrauensvolle Gruppensituation voraus.

Gruppe: 5 - 10 SPIELENDE

Dauer: 30 - 60

Spielcharakter: eher ernst

Vorbereitung: etwas aufwendig

Tempo: ruhig

Schwierigkeitsgrad: einfach, leicht

Überraschungspaket

spannendes Abschlusspiel für Gruppen

Die Spielleitung nimmt eine Schachtel und legt darin eine Belohnung für alle Teilnehmenden, z.B. Tüten mit Gummibärchen, Gutscheine o.Ä. Dann packt er / sie das Paket ein und notiert eine Aufgabe auf einem Zettel, z.B. vier große Städte mit dem Anfangsbuchstaben B nennen. Der Zettel wird auf das Papier aufgeklebt. Dann wird das Paket erneut eingepackt und mit einer weiteren Aufgabe und einer kleinen Belohnung, z.B. einem Riegel Kinderschokolade, versehen. Es werden insgesamt so viele Belohnungen und Aufgaben gestellt und verpackt, wie die Gruppe Teilnehmende hat. Für das Spiel wird das Paket hereingetragen. Obenauf liegt der Zettel mit der ersten Aufgabe. Wer sie löst, darf die erste Schicht des Papiers herunter nehmen und findet dort eine Belohnung und eine weitere Aufgabe, die die / der nächste SPIELENDE dann löst. Der letzte SPIELENDE löst dann die Aufgabe, die zu einer Belohnung für die ganze Gruppe führt.

Material Paket, Zettel mit Aufgaben, Belohnungen

Gruppe: 5 - 10 SPIELENDE

Dauer: 20 bis 40 min

Spielcharakter: spannend

Vorbereitung: sehr aufwendig

Tempo: lebhaft

Schwierigkeitsgrad: einfach, leicht

12. Hilfreiche Literatur und Links

DGB Bildungswerk Thüringen e.V.:

1998 **Bausteine zur nicht rassistischen Bildungsarbeit**. Thüringen

Eisele, Elli; Scharathow, Wiebke.; Winkelmann, Anne Sophie. (2008): **Vervielfältigungen**.

Diversitätsbewusste Perspektiven für Theorie und Praxis internationaler Jugendarbeit /. Jena: Glaux (Weimarer Beiträge zur politischen und kulturellen Jugendbildung, 4).

Karin Reindlmeier: **create your space Impulse für eine diversitätsbewusste internationale Jugendarbeit** Hrsg. über den Forscher-Praktiker Dialog, zum Download: <http://www.karinreindlmeier.de/create%20your%20space.pdf>

Verlg.Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): 1997 **Miteinander** - Erfahrungen mit Betzavta, Gütersloh

Links für Spielesammlungen zum Recherchieren:

<http://www.praxis-jugendarbeit.de/spiele-sammlung.html>

<https://www.gruppenstundenspiele.de/>

Englische Beschreibungen www.group-games.com

Improvisationstheater total: Nachschlagen von super kreativen Spielen, Übungen und Warm-Ups fürs Improtheater <https://improviki.com/de/wikis>

Links zu Tipps und Material zum runterladen

Materialien von Alliance, dem internationalen Dachverband für Workcamps

<http://www.alliance-network.eu/materials-and-tools/gender-equality-materials/>

<http://www.alliance-network.eu/environmental-sustainability-tools/>

Tools & Publications from CCIVS Coordinating committee for international volunteer service

<http://www.ccivs.org/tools.php ????>

DIJA Datenbank internationale Jugendarbeit: Toolboxen - Know-how zur internationalen Jugendarbeit Unsere Toolboxen sind Arbeitshilfen mit praktischen Tipps, methodischen Anregungen und Hintergrundinformationen zu ausgewählten Themenfeldern der internationalen Jugendarbeit. Sie richten sich an alle, die internationale Jugend- und Fachbegegnungen vorbereiten und durchführen.

<http://www.dija.de/toolboxen/>

In dem Portal **Kulturshaker** findet ihr eine Vielzahl von Texten, Methoden, Videos zu den Themen: kulturelle Vielfalt & Prägung, Identitätsarbeit, Gemeinsamkeiten thematisieren, Unterschiede thematisieren, Umgang mit fremden Regelsystemen, Kommunikation, Nonverbale Kommunikation, Verbale Kommunikation (Sprache&Schrift), Sprachanimation, Kommunikation in der Gruppe, Glauben & Religion, Stereotype Vorurteile Diskriminierung, Privilegierung/Depriviligerung, Intersektionalität, Diskriminierung

<https://kulturshaker.de/methoden/>

Mit der Jugendplattform EN-PAZ tritt die Stiftung **Friedensbildung** an die Jugend heran. Das Portal entstand im Zuge der bundesweiten Kampagne "Friedensbewegung an die Schulen!", die auf die vermehrte Werbung der Bundeswehr an Schulen reagiert. Das Portal EN-PAZ

schließt Informationslücken im Politikfeld der zivilen Krisenprävention und stellt kostenlos Lehrmittel zur Friedensbildung für Mittel- und Oberstufe online.

<http://www.en-paz.de/>

Darüber hinaus gibt es mehrere Seiten die eine **Recherche zu Gruppenspielen** anbieten. Da die Adressen in den letzten Jahren immer wechselten, müsst Ihr sie Euch einfach selbst googeln. Einfach bei google „Spiele für Gruppen eingeben“ Aktuell funktionieren:

<http://www.praxis-jugendarbeit.de/spiele-sammlung.html>

<https://www.gruppenstundenspiele.de/>

Englische Beschreibungen www.group-games.com

Improvisationstheater total: Nachschlagen von super kreativen Spielen, Übungen und Warm-Ups fürs Improtheater <https://improwiki.com/de/wikis>

Menschenrechtsbildung

Ein sehr umfangreiches Handbuch für Menschenrechtsbildung mit Kindern. Es ist online einzusehen und alle Übungen können runter geladen werden (englische Version):

<http://eycb.coe.int/compasito/default.htm>

Der Compass ist für Menschenrechtsbildung mit jungen Erwachsenen. Hier der Link zur Englischen Version online: <http://eycb.coe.int/compass/en/contents.html>

Nachhaltigkeit

Portal Globales Lernen Bildungsmaterialien Hier findest Du Unterrichtsmaterialien und Bildungsangebote zum Thema Sustainable Development Goals (SDGs) für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit.

<http://www.globaleslernen.de/de/fokusthemen/fokus-sustainable-development-goals-sdg>

Flucht, Asyl, Migrationspolitik

<http://www.globaleslernen.de/de/fokusthemen/fokus-flucht-und-asy>

Das **Informationsportal Vielfalt-Mediathek** stellt Multiplikator:innen der schulischen und außerschulischen Bildungsarbeit sowie engagierten Bürger:innen kostenfrei zum Download Material zu Themen wie Prävention und Intervention bei Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus, antimuslimischem Rassismus, religiösem Fundamentalismus sowie zu interkulturellem Lernen, Diversität und Demokratiepädagogik zur Verfügung.

<http://www.vielfalt-mediathek.de>



DIE FISCHSTÄBCHEN UNAUFGETAUT DER PACKUNG ENTNEHMEN UND 5-7 MIN. VON ALLEN SEITEN BRATEN.