

# WELCOMM

## **Trainingsseminar: Interkulturelle Kompetenz** **Trainingscurriculum - Österreich**

This publication was funded by  
the European Union's Asylum,  
Migration and Integration Fund.



## Inhaltsverzeichnis

<b>EINLEITUNG.....</b>	<b>3</b>
<b>KONTEXT.....</b>	<b>3</b>
Einführung für den ersten Tag: Sich gegenseitig kennenlernen und Erwartungen zum gesamten Training setzen .....	5
Begrüßung, Einführung und Erwartungen – jeweils für den Tag .....	5
Feedback und Evaluierung .....	6
<b>1. KULTUR.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1. KULTUR .....</b>	<b>8</b>
Aktivität 1: Brainstorming: Welche Assoziationen haben Sie mit dem Begriff Kultur? .....	8
Aktivität 2: Theorie: Definition .....	9
Aktivität 3: Übung: Wer sind ich? .....	13
<b>1.2. KULTURELLE DIVERSITÄT .....</b>	<b>17</b>
Aktivität 4: Definition von kultureller Diversität .....	17
Aktivität 5: Ist kulturelle Vielfalt eine gute Sache? Vorurteile und Herausforderungen! .....	18
Aktivität 6: Auseinander gehen / Aufeinander zukommen .....	18
<b>1.3. STEREOTYPE UND VORURTEILE.....</b>	<b>19</b>
Aktivität 7: Einführung (Theorie). Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung .....	20
Aktivität 8: Kartoffelspiel .....	21
Aktivität 9: Fakten gegen Vorurteile .....	23
Aktivität 10: Was ist typisch...? .....	25
Aktivität 11: Euro Rail à la carte .....	26
<b>2. INTERKULTURALITÄT .....</b>	<b>29</b>
<b>2.1. KULTURELLE UNTERSCHIEDE (BARNGA GAME) .....</b>	<b>29</b>
Aktivität 12: Übung für mindestens 10 Personen .....	29
<b>2.2. KULTURSCHOCK, COHEN-EMERIQUE .....</b>	<b>31</b>
Aktivität 13: Übung: Dezentrierung durch Bilder .....	32
Aktivität 14: Theorie: Erläuterung der Cohen-Methodik und Nachbesprechung .....	32
<b>2.3. INTERKULTURELLE SENSIBILITÄT -BENNETT .....</b>	<b>33</b>
Aktivität 15: Theoretische Analyse .....	33
Aktivität 16: Übung und Nachbesprechung .....	34
<b>2.4. INTERKULTURELLE KOMPETENZ.....</b>	<b>34</b>



Aktivität 17: Übung: Game of Squares.....	34
Aktivität 18: Gruppenarbeit: Tortendiagramm der Dimensionen interkultureller Kompetenz .....	35
Aktivität 19: Diskussion.....	36
Aktivität 20: für Zielgruppe LehrerInnen: Schulsysteme in Herkunftsländer von Kindern mit Flucht- oder Migrationshintergrund.....	36
<b>3. KOMMUNIKATION.....</b>	<b>39</b>
<b>3.1. KOMMUNIKATION .....</b>	<b>39</b>
Aktivität 21: Kinderspiel "Stille Post" .....	41
Aktivität 22: Was ist gute Kommunikation? .....	43
Aktivität 23: Wahrnehmung von Gefühlen.....	46
Aktivität 24: Grundsätze gewaltfreier Kommunikation .....	47
Aktivität 25: Kommunikation am Arbeitsplatz, Arbeit mit Flüchtlingen - Rollenspiel .....	52
<b>SUB-MODUL - BURNOUT UND DAS SETZEN VON GRENZEN .....</b>	<b>53</b>
Aktivität 26: Burnout / Emotionale Erschöpfung von Menschen, Arbeit mit Flüchtlingen / MigrantInnen .....	53
Aktivität 27: Unser soziales Netzwerk .....	60
<b>4. PSYCHISCHE GESUNDHEIT VON GEFLÜCHTETEN: VERWUNDBARKEIT, BEWÄLTIGUNG UND ENTWICKLUNG .....</b>	<b>64</b>
<b>4.1. PSYCHISCHE GESUNDHEIT IM KONTEXT VON KRIEG UND ERZWUNGENER MIGRATION .....</b>	<b>64</b>
Aktivität 28: Psychische Gesundheit von Flüchtlingen.....	64
Aktivität 29: Psychische Gesundheitsrisiken und Schutzfaktoren bei Flüchtlingen .....	65
<b>4.2. TRAUMATISCHE EREIGNISSE UND TRAUMABEWÄLTIGUNG .....</b>	<b>66</b>
Aktivität 30: Energizer: Fizz Buzz.....	66
Aktivität 31: Traumatische Ereignisse im Leben von Flüchtlingen.....	66
Aktivität 32: Traumabewältigung - Folgen der Exposition gegenüber traumatischen Ereignissen .....	67
<b>4.3. TRAUMABEWÄLTIGUNG UND ENTWICKLUNG .....</b>	<b>68</b>
Aktivität 33: Energizer: Ministerium für alberne Spaziergänge .....	68
Aktivität 34: Phasen der Traumabewältigung .....	68
Aktivität 35: Belastbarkeit und Wachstum.....	69
<b>Anhang .....</b>	<b>70</b>





## EINLEITUNG

### KONTEXT

Das Projekt *Unterstützung der Integration von Drittstaatsangehörigen durch die Entwicklung von Lern- und Kooperationsinstrumenten zum Aufbau von einladenden und integrativen Gemeinschaften (Supporting integration of third country nationals through developing learning and collaboration tools to build welcoming and inclusive communities WELCOMM)*, das aus dem Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der Europäischen Union finanziert wird, soll zur Integration von Personen beitragen, die vor und nach der Ankunft internationalen Schutzes bedürfen, die innerhalb der EU oder aus einem Drittland umgesiedelt wurden.

Das Projekt nutzt innovative Online-Tools wie das [WELCOMM web portal](#), um die Informationsverbreitung an Drittstaatsangehörige, DSA, (Engl.: third country nationals TCNs), das Lernen, einschließlich des Erlernens der Sprache der Gastländer, und die soziokulturelle Orientierung in den Gastländern und Gemeinschaften zu unterstützen. Darüber hinaus entwickelten die Projektpartner in Österreich, Kroatien, Italien und Slowenien Informationspakete für DSA, die in diese Länder ziehen / in diesen Ländern umziehen, sowie Leitfäden für den Zugang zu relevanten Unterstützungsdiensten. Ebenso entwickelten die Partnerorganisationen ein Curriculum für DSA und führten Pilottrainings zur soziokulturellen Orientierung durch. Diese Aktivitäten haben zu einer besseren Vorbereitung der Empfängergemeinden für die Integration von 6.000 DAS beigetragen, die um- und neu angesiedelt werden sollen.

Um das Bewusstsein zu schärfen und die Aufnahmegemeinden auf die Integration von Drittstaatsangehörigen vorzubereiten, arbeiten die Projektpartner gemeinsam daran, die Fähigkeiten von Fachleuten, PraktikerInnen, lokalen NGO-MitarbeiterInnen und Freiwilligen zu verbessern, um die Integration von DSA, die internationalen Schutz benötigen, wirksam zu erleichtern und zu unterstützen. Zu diesem Zweck wurden von den Partnerorganisationen ein interkulturelles Bewusstseins- und Kompetenztraining konzipiert und entwickelt, das in den teilnehmenden Ländern erprobt wurde. Ziel dieses Trainings ist es, das Bewusstsein und die Fähigkeiten von Fachleuten, PraktikerInnen, NGO-MitarbeiterInnen und Freiwilligen in den Aufnahmegesellschaften für interkulturelle Sensibilität und Kompetenz zu schärfen. Dieser Zugang folgt der Logik, dass eine erfolgreiche Integration eine Zweibahnstraße ist und dass Kapazitätenaufbau und Bewusstseinsbildung auf beiden Seiten, auf die der DSA und die der Empfängergemeinschaften, für die erfolgreiche Integration erforderlich ist.



## Trainingsverfahren

Die Erstellung des vorliegenden Schulungsmaterials wurde von den Partnerorganisationen unter der Leitung von Südwind übernommen. Jedes Kapitel konzentriert sich auf einen der Aspekte der Arbeit mit DSA und wurde von einer der Partnerorganisationen entwickelt. Das Handbuch wurde in zwei Versionen erstellt, die auf die spezifischen Bedürfnisse der folgenden drei Zielgruppen zugeschnitten sind: a) öffentlich Bedienstete, b) MitarbeiterInnen von Nichtregierungsorganisationen, c) Ehrenamtliche in den Aufnahmegemeinden.

Die vorliegende Version wurde für die breite Zielgruppe der öffentlich Bediensteten entwickelt. Für LehrerInnen, die ebenso zur Gruppe der öffentlich Bediensteten zählen, befindet sich im Kapitel 2 (Interkulturalität) eine zusätzliche Aktivität (Schulsysteme in Herkunftsländer von Kindern mit Flucht- oder Migrationshintergrund).

Die Inhalte wurden im Rahmen eines fünftägigen Trainings für Trainer (TOT)-Seminars in Zagreb im Dezember 2018 vorgestellt und in Österreich in insgesamt drei Seminardurchläufen erprobt. Die Inhalte wurden im Zuge der Testungen weiterentwickelt, verfeinert, angepasst und von Südwind finalisiert.

Jedes Trainingsmodul wurde für den Aufbau einer Sitzung von vier Trainingsstunden (insgesamt 16 Trainingsstunden) konzipiert und verwendet eine interaktive Methodik. Die Struktur enthält die Angabe der **Ziele** sowie der **Lernergebnisse**: Wissen, Fähigkeiten, Haltungen, die die TeilnehmerInnen reflektieren, sowie der geschätzten **Dauer** jeder Aktivität. Die Materialien beschreiben jede Aktivität und enthalten eine Liste der **Materialien**. Jedes Kapitel enthält Tipps und Ratschläge für TrainerInnen, um einen reibungslosen Ablauf der Trainings zu gewährleisten. Für die Behandlung des Themas Burnout am Tag drei sowie für den vierten Tag, der sich der psychischen Gesundheit von Geflüchteten widmet, ist es ratsam, eine/n ExpertIn vom Fach heranzuziehen.

Zu Beginn jedes Trainingstages können Sie eine Einführungssitzung durchführen und sich am Ende jedes Tages in der Abschlussitzung auf die in der Einführungssitzung festgelegten Erwartungen beziehen. Im Folgenden wird ein Vorschlag für solche Einführungs- und Abschlussitzungen gemacht.

<b>Einführung für den ersten Tag: Sich gegenseitig kennenlernen und Erwartungen zum gesamten Training setzen</b>			
<b>Ziel(e):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Sich gegenseitig kennenlernen</i></li> <li>✓ <i>Kenntnis des beruflichen Hintergrunds der TeilnehmerInnen zum Drittstaatenangehörige (DSA)</i></li> <li>✓ <i>Erwartungen setzen</i></li> <li>✓ <i>Verhindern, dass die TeilnehmerInnen unrealistische Erwartungen an das Training haben (z.B. die Lösung ihrer individuellen Probleme mit Drittstaatenangehörige)</i></li> <li>✓ <i>Den Zusammenhang zwischen dem, was das Training den TeilnehmerInnen für die täglichen Herausforderungen am Arbeitsplatz bieten kan, identifizieren.</i></li> </ul>		
<b>Lernerfolge:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Die TeilnehmerInnen erhalten ein besseres Verständnis für Inhalt und Zweck des Trainings.</i></li> <li>• <i>TrainerInnen können die Schulung besser an die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen anpassen.</i></li> </ul>		
<b>Dauer</b>	<b>20'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flipchart, - papier, Marker</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	<p>Der/die TrainerIn stellt den TeilnehmerInnen folgende Fragen und sammelt die Antworten auf einem Flipchart.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In welchem Bereich sind Sie tätig?</li> <li>• Was waren die Gründe, warum Sie sich für die Teilnahme am Training entschieden haben?</li> <li>• Wie sehr / in welcher Weise beeinflusst die Arbeit mit DSA Ihre tägliche Arbeit?</li> <li>• Welche Schwierigkeiten haben Sie persönlich bei der Arbeit mit DSA?</li> <li>• Was erwarten Sie von dieser Ausbildung?</li> </ul> <p><i>Anschließend gibt der/die TrainerIn einen kurzen Überblick über die Inhalte des Seminars. Er/sie geht auf die Erwartungen der TeilnehmerInnen ein und geben an, welche Erwartungen im Laufe des Seminars erfüllt werden könnten.</i></p>		

**Begrüßung, Einführung und Erwartungen – jeweils für den Tag**

<b>Dauer:</b>	<b>10'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flipchart-Ständer,-Papier und Marker</li> </ul>
---------------	------------	---------------------	--



<b>Beschreibung:</b>	<p>Das Trainerteam stellt die Themen vor, <b>die im Laufe des Tages</b> behandelt werden. Die TrainerInnen geben eine Einführung zum Zweck des Workshops und die Arbeitsweise. Die Regeln der Gruppenarbeit werden erarbeitet/abgefragt. Die TrainerInnen laden die TeilnehmerInnen ein, ihre Erwartungen für den Tag mitzuteilen: "Was muss passieren, damit du sagst/Sie sagen, dass es sich für dich/Sie gelohnt hat (dass das Seminar für dich/Sie nützlich war)?"</p> <p>Die TrainerInnen notieren jede Antwort auf dem Flipchart-Papier mit dem Titel "Erwartungen". Das Flipchart hängt bis zum Ende des Tages an der Wand.</p>
----------------------	--

<b>Feedback und Evaluierung</b>			
<b>Dauer:</b>	<b>10'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flipchart-Ständer, -Papier und Marker</li> <li>• Post-it-Aufkleber und Kugelschreiber</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	<p>Der/die TrainerIn lädt die TeilnehmerInnen ein, die zu Beginn des Tages genannten Erwartungen zu wiederholen - siehe Flipchart mit den Erwartungen. Jede/r TeilnehmerIn erhält ein Post-it, um ein Symbol darauf zu zeichnen, das sie/ihn repräsentiert.</p> <p>Auf dem Flipchart bereitet der/die TrainerIn zwei Skalen (0 - 10) vor.</p> <p>Eine Skala, auf der 10 bedeutet, dass die TeilnehmerInnen Informationen und Kenntnisse zu einem der Themen des Tages, so wie sie es sich erhofft haben, gewonnen haben und 0, das Gegenteil. Die TeilnehmerInnen sind eingeladen, ihren Post-it mit ihrem Symbol auf der Skala zu befestigen.</p> <p>Eine zweite Skala, an der 10 bedeutet, dass die TeilnehmerInnen bereit sind, das erworbene Wissen in der täglichen Arbeit umzusetzen, 0 bedeutet das Gegenteil – das erworbene Wissen hat keine praktische Relevanz in der täglichen Arbeit. Die TeilnehmerInnen sind eingeladen, das Post-it mit ihrem Symbol auf die Skala zu setzen.</p> <p>Sie werden dann eingeladen, darüber zu berichten, wie sie feststellen werden, dass ihre tägliche Arbeit durch neu gewonnene Kenntnisse über die heutigen Themen verbessert wird.</p> <p>Schließlich sind sie eingeladen, das zu teilen, was für sie aus dem heutigen Workshop am nützlichsten war und was sie mitnehmen werden. Auch ob die Teilnehmenden sich wünschen, dass etwas anders gemacht worden wäre und/oder sie mehr über die heutigen Themen erfahren wollen würden, soll besprochen werden.</p>		







**Kultur**



## 1. KULTUR

1.1. KULTUR			
<b>Ziel(e):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Identifizieren von verschiedenen Dimensionen und Definitionen von Kultur sowie verschiedene Ansätze und Konzepte von Kultur.</i></li> <li>✓ <i>Verständnis von der Verbindung zur Identität und wie sie von der Kultur geprägt ist.</i></li> <li>✓ <i>Reflexion und sich des individuellen kulturellen Hintergrunds und der individuellen Identitäten bewusst werden.</i></li> </ul>		
<b>Lernerfolge:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Mehr Wissen über verschiedene Ansätze und Definitionen von Kultur</i></li> <li>• <i>Gestärkte Kommunikationsfähigkeit</i></li> <li>• <i>Perspektivenerweiterung der TeilnehmerInnen auf Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund</i></li> </ul>		
<b>Gesamtdauer:</b>	<b>90'</b>		
<b>Aktivität 1: Brainstorming: Welche Assoziationen haben Sie mit dem Begriff Kultur?</b>			
	<p>Kurze Einführung, warum das Thema Kultur als Teil dieses interkulturellen Sensibilisierungs- und Kompetenztrainings aufgenommen wurde: eine grundlegende Grundlage für die Interaktion mit Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund. Das Verständnis von Kultur und ihrer Identitätsgestaltung unterstützt den Umgang mit dem eigenen und anderen kulturellen Verhalten.</p>		
<b>Dauer:</b>	<b>15'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flipchartpapier und Marker</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	<p>Alle TeilnehmerInnen sitzen in einem Sesselkreis, um eine offene Atmosphäre zu schaffen (keine Tische, keine erste oder zweite Reihe usw., alle sind auf gleicher Ebene).</p> <p>Brainstorming: Die/der TrainerIn fragt die TeilnehmerInnen, welche Gedanken ihnen in den Sinn kommen, wenn sie den Begriff KULTUR hören. Die/der TrainerIn schreibt (auf einem Flipchart) die von den TeilnehmerInnen</p>		

	erwähnten Wörter/Phrasen auf. Dieses Flipchart soll während der gesamten Sitzung sichtbar sein.		
<b>Aktivität 2: Theorie: Definition</b>			
<b>Dauer:</b>	<b>20'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Material 1_Kultur.pptx</li> <li>• Projektor/Beamer inkl. Lautsprecher, um einen Videoclip anzusehen.</li> <li>• Internetzugang</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	<p><b>Die Komplexität von Kultur durch einige Definitionen veranschaulichen:</b></p> <p>Es gibt viele verschiedene Definitionen von "Kultur". Der Begriff leitet sich vom lateinischen Wort <i>colere</i> ab, was soviel bedeutet wie bewohnen, kultivieren, ehren. Im Allgemeinen bezieht es sich auf Muster menschlicher Aktivitäten und Strukturen, die bedeutend sind. (<a href="http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Culture">http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Culture</a>)          Unterschiedliche Definitionen spiegeln unterschiedliche Theorien des Verständnisses/Kriterien für die Bewertung menschlicher Aktivitäten wieder. <a href="http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Culture">http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Culture</a></p> <p><b>Hier sind einige Definitionen aus verschiedenen Quellen:</b></p> <p>Es gibt mehr als 200 verschiedene Definitionen von Kultur: <i>Kultur: Eine kritische Überprüfung von Konzepten und Definitionen</i>. Alfred L. Kroeber (Antropologe, USA), Clyde Kluckhohn (Ethnologe/Soziologe, USA) (1952) teilte Konzepte in 8 Kategorien ein: aktuell, historisch, verhaltensorientiert, normativ, funktional, mental, strukturell, symbolisch.</p> <p>Bei Bedarf über Beamer zeigen:          "Kultur ist für die Gesellschaft, was Erinnerung für den Einzelnen ist." Clyde Kluckhohn; kann als die Sammlung von Informationen, Erfahrungen, Ideen usw. angesehen werden, die als nützlich erachtet und allgemein angenommen wurden, die als wertvoll für die Weitergabe an zukünftige Generationen angesehen werden. <a href="http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Culture">http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Culture</a></p>		



Kultur kann definiert werden durch (<https://en.oxforddictionaries.com/definition/culture>)

- Künste und andere Manifestationen menschlicher intellektueller Leistung kollektiv betrachtet.
- Die Ideen, Bräuche und das soziale Verhalten eines bestimmten Volkes oder einer bestimmten Gesellschaft.
- Einstellungen und Verhalten, die für eine bestimmte soziale Gruppe charakteristisch sind.

Das gemeinsame Element zwischen diesen Definitionen scheint zu sein, dass Kultur von mehr Individuen (kollektiv, Menschen, Gruppe) gebildet wird.

- Ein komplexes Geflecht von Mustern, die Individuen miteinander verbinden, ist eine Beschreibung der Kultur - Kultur ist ein **Attribut einer Gemeinschaft**; (während die Gesellschaft eine interdependente, eine verflochtene/gegenseitig abhängige Gemeinschaft ist). Oft wird der Begriff Zivilisation synonym mit Kultur verwendet - aber **Zivilisation ist eher die äußere Manifestation (Landwirtschaft, Technologie, etc.)** und Kultur der **innere Charakter** einer Gesellschaft (**bezogen auf Sozialstandards, Verhaltensnormen, Traditionen, Werte und religiöse Überzeugungen**). Kultur kann auch als Manifest beschrieben werden, jedoch durch die Kunst in sozialen Strukturen und Institutionen der Gesellschaft. <http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Culture>
- Kultur wird als "die **Lebensweise** einer ganzen Gesellschaft" bezeichnet. Sie ist ein **Komplex von Merkmalen einer sozialen Gruppe**, der von der Größe einer Familie, eines Stammes oder einer größeren Gruppe wie einer Nation, einer Rasse oder ethnischen Gruppe abhängt, **auch wenn** die Mitglieder dieser Gruppe über die ganze Welt **verstreut** sind. Normen für Manieren, Sprachen, Kleidung, Rituale, Verhaltensweisen, Religionen, Gesetze und Moral sowie Glaubenssysteme bilden die Kultur. Kultur ist **nichts Festes oder Statisches**; dynamische Prozesse können auftreten, wenn Menschen auf veränderte Bedingungen und Herausforderungen reagieren. <http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Culture>
- Kultur wird als "Sammlung von charakteristischen **geistigen, materiellen, intellektuellen und emotionalen** Merkmalen der Gesellschaft oder einer sozialen Gruppe" betrachtet, die neben Kunst und



Literatur auch Lebensstile, Lebensweisen, Zusammenleben, Wertesysteme, Traditionen und Überzeugungen umfasst. <http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Culture> : United Nations: UNESCO, [Universal Declaration on Cultural Diversity](#).Retrive October 14, 2007.

- Eines der bekannten Kulturmodelle ist der Eisberg. Dabei geht es um die verschiedenen Merkmale, die eine Kultur ausmachen und teils deutlich sichtbar sind, teils im Verborgenen liegen und vom Außenstehenden erst entdeckt werden müssen. Der Eisberg bietet sich als Symbol an, da es wie bei Kulturen nur ein recht kleiner Teil ist, der oberhalb der Wasseroberfläche liegt. In einer Kultur wäre das z.B. Architektur, Kunst, Essen, Musik, Sprache, etc. Der größere Teil des Eisbergs liegt unterhalb der Wasseroberfläche und entzieht sich (zunächst) dem Blick des Betrachters. Und doch ist es genau dieser unsichtbare Teil, der das (ge)wichtige Fundament des Eisbergs und auch einer Kultur darstellt. Er ist allerdings schwieriger zu fassen und beinhaltet versteckte Merkmale wie Werte, Normen, Denkweisen, Haltungen, Einstellungen, Glaube, ein grundlegendes Verständnis von Natur, Raum und Zeit und die Hintergründe einer Kultur. Das Modell macht deutlich, dass es schwierig ist, sich bei der Betrachtung einer Kultur nicht nur von Äußerlichkeiten und oberflächlichen Informationen leiten zu lassen, sondern zu versuchen hinter die Fassade bzw. um bei unserem Bild zu bleiben, unter die Oberfläche zu schauen. Wichtig ist auch zu erwähnen, dass die unsichtbaren Merkmale sich oft in den sichtbaren widerspiegeln. (Weitere Hintergrundinformationen: Lipiansky (1993) beschreibt zwei Verhaltensweisen oder „soziokognitive Mechanismen“, die man mit einer gewissen Zuverlässigkeit bei jedem Einzelnen antrifft, der mit Andersartigkeit konfrontiert wird: Kategorisierung und Ethnozentrismus.) <http://intercultural-learning.eu/de/Portfolio-Item/der-eisberg-der-kulturen/>

### Messung von Kultur

Wie lässt sich Kultur messen? In welchen Normen lässt sich die kulturelle Entwicklung messen?

Es gibt mehr als 6.000 Gemeinschaften auf der Welt (so viele wie verschiedene Sprachen).

Dies hat zur Entwicklung einer Vielfalt von Überzeugungen, Werten, Visionen usw. und den Ausdruck dieser Kategorien durch Material wie Handwerk, Architektur, Kunst und Art der Vermittlung - der Kulturform geführt.

Die kulturelle Entwicklung wurde (bis in die 1970er Jahre) oft an materieller Entwicklung gemessen - Quantität und Qualität des Wohnens, Kunst, industrielle Entwicklung.

Die UNESCO-Definition von Kultur umfasst Mittel zur Erreichung einer zufriedenstellenden intellektuellen, emotionalen, moralischen und spirituellen Existenz.

Kulturelle Entwicklung wird also nicht nur an der Entwicklung materieller Sachwerte gemessen (obwohl diese als wichtige Bestandteile betrachtet werden), sondern auch an den Lebensstilen, den Formen des Zusammenlebens, den Wertesystemen, den Traditionen und Überzeugungen, die bestimmte Kulturen hervorbringen.

<http://www.newworldencyclopedia.org/entry/Culture>

### Kulturelle Identität

Bedeutet Identifikation mit Normen, die Kultur bilden.

Sie ist das Gefühl der **Zugehörigkeit** zu einer Gruppe. Es handelt sich dabei um das Merkmal der einzelnen, aber auch kulturell identischen Gruppenmitglieder, die die gleiche kulturelle Identität oder Erziehung teilen. Sie ist Teil der Konzeption und des Selbstbildes einer Person und steht im Zusammenhang mit Nationalität, Religion, Ethnie, sozialer Klasse, Ort, Generation.

[https://en.wikipedia.org/wiki/Cultural\\_identity](https://en.wikipedia.org/wiki/Cultural_identity): Moha Ennaji, *Multilingualism, Cultural Identity, and Education in Morocco*, Springer Science & Business Media, 2005, pp.19-23

Als Beispiel dafür, wie sich kulturelles Verhalten entwickeln kann, siehe folgendes Video:

### Video Five Monkeys: 3'10

<https://www.youtube.com/watch?v=cOAlhCc1wbg>

Aktivität 3: Übung: Wer sind ich?			
<b>Dauer:</b>	<b>55'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bunftstifte und Marker, wenn möglich für jede Teilnehmenden eine andere Farbe</li> <li>• Ein Blatt Papier pro Person</li> <li>• Flipchartpapier und Marker</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	<p><b>Lernziele:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertiefung des Verständnisses des Identitätskonzepts und Erweiterung der Selbstwahrnehmung</li> <li>• Entwicklung kommunikativer Fähigkeiten</li> <li>• Förderung von Solidarität und Respekt</li> </ul> <p><b>Aktivität:</b> Quelle: <a href="http://intercultural-learning.eu/de/Portfolio-Item/wer-sind-ich/">http://intercultural-learning.eu/de/Portfolio-Item/wer-sind-ich/</a> etwas adaptiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Als Einstieg bilden die TeilnehmerInnen bunt gemischte Pärchen und tun so als wären sie einander völlig unbekannt und stellen sich gegenseitig vor. – <b>5'</b></li> <li>• Anschließend reflektieren die TeilnehmerInnen was interessant an einer Person ist und was man über sie wissen sollte, wenn man sie zum ersten Mal trifft. In einem Brainstorming werden grundsätzliche Kategorien gesammelt wie z.B. Name, Alter, Geschlecht, Nationalität, Rolle, Religion, Herkunft, Arbeit oder Ausbildung, Musikgeschmack, Hobbies, Sportarten, allgemeine Vorlieben etc. – <b>5'</b></li> <li>• Im nächsten Schritt sollen die TeilnehmerInnen herausfinden wie viel sie mit anderen aus der Gruppe gemeinsam haben. Die TeilnehmerInnen erhalten je ein leeres Blatt Papier und einen Stift und zeichnen zunächst eine Skizze ihrer Identität. Sie stellen sich dabei vor Sterne mit 10 Strahlen zu sein und ordnen ihre Merkmale dementsprechend sternförmig an, genau wie die einzelnen Aspekte, die uns ausmachen, in die Gesellschaft ausstrahlen und unsere Mitmenschen beeinflussen. - <b>10'</b></li> <li>• Anschließend gehen die TeilnehmerInnen frei herum und schauen sich die Sterne der KollegInnen an. Wenn sie jemanden finden, der eine Eigenschaft mit ihnen teilt, schreiben die den Namen neben den entsprechenden Strahl. (Beispiel: Wenn Jan und Leo beide einen "Rapper-Strahl" haben, schreiben sie jeweils den Namen des anderen an ihren Strahl.) <b>15'</b></li> <li>• Laden Sie sie nun ein, zu ihren Plätzen zurückzukehren und bitten Sie die Gruppe, darüber zu sprechen,</li> </ul>		





wie es jedem/r einzelnen/r von ihnen geht.5'

Mögliche Fragen: Welche Aspekte der Identität haben Menschen gemeinsam und welche sind einzigartig? Wie ähnlich und wie unterschiedlich sind die Menschen in der Gruppe? Haben Menschen mehr Gemeinsamkeiten als Unterschiede?

- Schließlich, machen Sie ein Gruppen-Brainstorming über die Aspekte der Identität, die Menschen wählen und diejenigen, mit denen sie geboren sind. Schreiben Sie diese in zwei Spalten auf das Flipchart.

Klärungsbedarf: Bevor du diese Übung machst, vereinbare innerhalb der Gruppe, was mit "ausgewählten" und "geborenen" Aspekten gemeint ist. Inwieweit sprechen wir von einem Aspekt, mit dem eine Person geboren wird? 10'

#### **Nachbesprechung: 10'**

Diskutieren Sie nun, was die TeilnehmerInnen über sich selbst und andere und die Auswirkungen auf die Menschenrechte erfahren haben. Wählen Sie je nach Gruppendynamik und Interesse. Hier sind einige Aspekte, die für diese Übung vorgeschlagen werden:

- Was haben die TeilnehmerInnen über sich selbst gelernt? War es schwierig, sich für die zehn wichtigsten Aspekte ihrer Identität zu entscheiden?
- Waren sie überrascht von den Ergebnissen des Sternen-Vergleichs? Hatten sie mehr oder weniger gemeinsam, als sie erwartet hatten?
- Wie haben sie über die Vielfalt in der Gruppe gedacht? Haben sie das Gefühl, dass es die Gruppe interessanter gemacht hat oder erschwert es die Zusammenarbeit?
- Gab es Aspekte der Identität anderer Personen, auf die sich die TeilnehmerInnen stark eingelassen haben, um darauf zu reagieren und zu sagen: "Ich bin es nicht."? Zum Beispiel bin ich kein Fußballfan, kein Fan von Techno-Musik, kein Hundeliebhaber, kein Homosexueller oder kein Christ.
- Wie entwickelt sich Identität? Welche Aspekte sind soziale Konstrukte, welche sind inhärent und fixiert?
- Welche Aspekte sind soziale Konstrukte und welche sind inhärent und fixiert, insbesondere in Bezug auf Geschlechterfragen?

- Haben die TeilnehmerInnen "Frau" oder "Mann" geschrieben? Was verbindet man mit den Begriffen "Frau" und "Mann"? Sind diese Assoziationen für beide Geschlechter und für alle Männer und alle Frauen gleich?
- Wie sehr werden Menschen nach ihrer individuellen Identität beurteilt und wie sehr nach der Gruppe, der sie angehören?
- Inwieweit sind die Menschen frei, ihre eigene Identität zu wählen? Welche Auswirkungen hat dies auf sich selbst und ihre Gesellschaft, insbesondere auf die Menschenrechte der Gleichheit und Achtung?

### Empfehlungen für den/die TrainerIn:

- Der Name dieser Aktivität ist nicht falsch! Es ist beabsichtigt, die TeilnehmerInnen zu verwirren. Wenn Sie etwas Hintergrundmusik während des Spiels möchten, können Sie Frank Zappas Song verwenden: "Du bist, was du bist, ich bin, was du bist....".
- Während der Aufwärmphase können Sie den TeilnehmerInnen einen Tipp geben, der sie beim Denken in die richtige Richtung führt. Sie könnten sich selbst oder eine imaginäre Person als Beispiel für ein besseres Verständnis nehmen.
- Der Zweck, jedem/r TeilnehmerIn eine andere Farbe zu geben, ist es, den Menschen die Vorstellung zu vermitteln, dass jeder einzigartig ist und dass die Gruppe aus einem Regenbogen von Identitäten besteht. Wenn Sie eine große Gruppe haben und zwei oder mehr Personen die gleiche Farbe haben müssen, bitten Sie sie, verschiedene Schreibweisen zu verwenden.
- Wenn Sie möchten, können Sie die Aktivität etwas anspruchsvoller gestalten, indem Sie vorschlagen, dass Menschen ihre persönlichen Sterne mit längeren oder kürzeren Strahlen oder Strahlen zeichnen, je nachdem, wie öffentlich oder privat sie sich fühlen, ein bestimmter Aspekt ihrer Identität ist. Längere Balken reichen weiter in die Gesellschaft hinein und sind daher öffentlicher.
- Einige der folgenden Punkte könnten im letzten Brainstorming auftauchen:
- Identitätsaspekte, die ich wählen kann: Name, Freund, Beruf, Parteimitgliedschaft, Lieblingsmusik, Kleidungsstil, die Fußballmannschaft, die du unterstützt, wo du wohnst.
- Aspekte der Identität, mit denen ich geboren bin: Geschlecht, Alter, Größe, Augenfarbe,

- Es wird einige Aspekte der Identität geben, die zu Kontroversen führen können, z.B. Nationalität, Geschlecht und Sexualität, Religion, Zugehörigkeit zu einer Minderheit.
- Die Diskussion darüber, wie sich Identität entwickelt und welche Aspekte von Identität soziale Konstrukte sind und welche inhärent und fixiert sind, wird ebenfalls kontrovers sein, insbesondere in Bezug auf Religion und Geschlecht. Es lohnt sich, die TeilnehmerInnen aufzufordern, über ihren eigenen Prozess des Erwachsenwerdens nachzudenken und darüber, wie sich bestimmte Aspekte ihrer Identität im Laufe der Jahre verändert haben, vielleicht sogar die Aspekte ihrer Identität, die ihrer Meinung nach fixiert sind.
- Aus den Diskussionen können Sie vielleicht einige Schlussfolgerungen ziehen, z.B. dass wir alle Menschen sind, die Rechte haben, die uns nicht geschenkt oder genommen werden können, unabhängig von Rasse, Hautfarbe, Eigentum, Geburt oder anderem Status.

### Weitere Empfehlungen für den/die TrainerIn:

- Interaktiver Einstieg (Brainstorming-Kultur) ist gut - um die TeilnehmerInnen nicht zu entmutigen, aber zu ermutigen.
- Haben Sie die Ziele dieser Sitzung im Hinterkopf?
- Der Unterschied zwischen dem, was ich glaube, ist meine Kultur und dem, was für die Nation bestimmt ist, ist wichtig, um zu unterscheiden.
- Was das Brainstorming am Anfang betrifft: Bereiten Sie sich auf Reaktionen von TeilnehmerInnen vor, die kontrovers sein könnten, Sie könnten diese auflösen, indem Sie fragen, wie genau das gemeint ist; zeigen Sie Interesse;
- Vorbereitung auf Entscheidungen - einige Diskussionen können kritisch sein (z.B. Geschlecht).
- Nehmen Sie Druck auch von sich als TrainerIn.
- TrainerInnen müssen flexibel sein für das, was auch immer auftauchen mag; sie könnten zu viel Zeit oder weniger haben;
- Denken Sie an einige konkrete Beispiele aus dem Bereich der Kultur - was als typische Cremeschnitte gilt, ist vielleicht nicht das.....
- Gute Methode könnte sein: Theater der Unterdrückten



	<b>Literatur</b> Compass: Manual for Human Rights Education with Young People, Council of Europe: <a href="http://www.coe.int/en/web/compass">http://www.coe.int/en/web/compass</a> <a href="http://intercultural-learning.eu/Portfolio-Item/the-iceberg-of-culture/">http://intercultural-learning.eu/Portfolio-Item/the-iceberg-of-culture/</a>
--	--

1.2. KULTURELLE DIVERSITÄT	
<b>Ziel(e):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Identifizieren von Definitionen von kultureller Vielfalt</i></li> <li>✓ <i>Verständnis über die Vorteile und Herausforderungen der kulturellen Vielfalt (z.B. am Arbeitsplatz, in der Schule).</i></li> <li>✓ <i>Reflexion über die Förderung von kultureller Vielfalt in der eigenen Gemeinschaft, am Arbeitsplatz usw.</i></li> </ul>
<b>Lernerfolge:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Wissen über kulturelle Vielfalt und ihre Dimensionen</i></li> <li>• <i>Wissen über Strategien zur Stärkung der kulturellen Vielfalt in der eigenen Gemeinschaft/Arbeitsplatz</i></li> </ul> <p><i>TeilnehmerInnen unterstützen, Unterschiede sowie die vielen Gemeinsamkeiten zwischen Menschen, die sie teilen, zu erkennen.</i></p>
<b>Gesamtdauer:</b>	<b>35'</b>
<b>Aktivität 4: Definition von kultureller Diversität</b>	
	Video: "All we Share", followed by the definition of cultural diversity: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=i1AjvFjVXUg">https://www.youtube.com/watch?v=i1AjvFjVXUg</a>
<b>Dauer:</b>	<b>5</b>
<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beamer, wifi/Internetzugang, Lautsprecher (für Video)</li> <li>• Flipchart, Papier, Marker</li> </ul>



			<ul style="list-style-type: none"> <li>Material 2_Kulturelle Diversität_PPP</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	<p>Alle TeilnehmerInnen sitzen im Kreis, für eine offene Diskussionsatmosphäre (keine Tische, keine erste oder zweite Reihe usw., die alle auf der gleichen Ebene liegen). Der/Die TrainerIn zeigt zu Beginn der Sitzung das Video "All we Share" als Energizer. Anschließend gibt der/die TrainerIn eine kurze Einführung in die Definitionen und Dimensionen der kulturellen Vielfalt und zeigt die universelle Erklärung der UNESCO zur Vielfalt unter Verwendung der PPP (s. Anhang).</p>		
<b>Aktivität 5: Ist kulturelle Vielfalt eine gute Sache? Vorurteile und Herausforderungen!</b>			
<b>Dauer:</b>	<b>15'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beamer, Flipchart, Marker</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	<p>Brainstorming-Sitzung: Der/Die TrainerIn teilt die TeilnehmerInnen in zwei Gruppen ein, Gruppe A wird gebeten, die Vorteile der kulturellen Vielfalt in einem bestimmten Umfeld aufzulisten (Beispiele, die verwendet werden können, sind: Vielfalt am Arbeitsplatz, im Klassenzimmer oder in der Gesellschaft) und die Gruppe B wird gebeten, Herausforderungen im Zusammenhang mit der kulturellen Vielfalt in demselben Umfeld zu identifizieren. Beide Gruppen haben 5 Minuten Zeit, um in der Gruppe zu diskutieren und ihre Antworten auf einem Flipchartpapier festzuhalten. Anschließend hängt der/die TrainerIn die Listen der beiden Gruppen aus und diskutiert die Herausforderungen und Vorteile. Dann erzählt der/die TrainerIn die Gründe, warum kulturelle Vielfalt eine gute Sache ist (unter Verwendung der PPP).</p>		
<b>Aktivität 6: Auseinander gehen / Aufeinander zukommen</b>			
<b>Dauer:</b>	<b>10'-15'</b>		
<b>Beschreibung:</b>	<p>Diese Aktivität ist für eine Vielzahl von Altersgruppen geeignet, vom Grundschul- bis zum Erwachsenenalter. Da es keine speziellen Materialien benötigt, kann es in fast jeder Umgebung eingesetzt werden. Es ist eine besonders gute Aktivität für Gruppen, die sich gerade erst bilden.</p> <p>Zwei "Freiwillige" treten vor und stehen mit dem Rücken zusammen. Bitten Sie das "Publikum", Dinge über diese beiden Freiwilligen zu sagen, die unterschiedlich sind. Unterschiede ziehen uns manchmal auseinander. Mit jedem Unterschied, der genannt wird, gehen die Freiwilligen einen Schritt auseinander. Wenn sie das Ende des verfügbaren Raumes erreichen, lassen Sie sie sich drehen und einander gegenüberstellen. Bitten Sie nun das</p>		



	<p>Publikum, Ähnlichkeiten der Freiwilligen herauszuarbeiten. Wenn jede Ähnlichkeit ausgerufen wird, machen die Freiwilligen einen Schritt aufeinander zu.</p> <p>Diskussion:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Denke an die Dinge, die als Unterschiede notiert wurden. Wie viele Dinge waren es, die wir leicht sehen konnten (Geschlecht, Größe, Haarfarbe, Hautfarbe, Kleid, Brille tragen oder nicht, etc.)?</li> <li>• Was waren einige der Gemeinsamkeiten? Während bestimmte physikalische Eigenschaften ähnlich sind, sind viele andere Ähnlichkeiten nicht so sichtbar. Vielleicht sind beide "Freiwilligen" begeistert, oder beide haben ähnliche Interessen oder Ziele im Leben.</li> <li>• Sprechen Sie über die Bedeutung der Unterschiede und der Ähnlichkeiten zwischen den Mitgliedern der Gruppe.</li> <li>• Achten Sie darauf, über die Bedeutung der Aufnahme und Willkommenheißens aller Mitglieder in der Gruppe zu sprechen.</li> </ul>
--	---

### 1.3. STEREOTYPE UND VORURTEILE

<b>Ziel(e):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Zur Beseitigung von Stereotypen beitragen</li> <li>✓ Die Einzigartigkeit jedes/r Einzelnen zu erkennen.</li> <li>✓ Sich der eigenen Stereotypen und Vorurteile bewusst zu werden.</li> <li>✓ Die eigenen Stereotypen und Vorurteile widerspiegeln.</li> </ul>
<b>Lernerfolge:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Die TeilnehmerInnen sind in der Lage zu beschreiben, was Stereotype und Vorurteile sind.</i></li> <li>• <i>Die TeilnehmerInnen erhalten ein besseres Verständnis dafür, warum andere Gruppen und Gesellschaften Vorurteile gegenüber Drittstaatsangehörige haben.</i></li> <li>• <i>Die TeilnehmerInnen werden sich ihrer eigenen Stereotype und Vorurteile bewusst.</i></li> <li>• <i>Die TeilnehmerInnen beginnen, Vorurteile, die sie gegenüber Drittstaatsangehörige haben könnten, zu überwinden, indem sie mit Fakten über diese Vorurteile konfrontiert werden.</i></li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die TeilnehmerInnen können kompetent und objektiv gemeinsamen Vorurteilen gegen AsylwerberInnen und Flüchtlinge auf der Grundlage von Fakten begegnen.</li> </ul>		
<b>Gesamtdauer</b>	50´ – 60´		
<b>Aktivität 7: Einführung (Theorie). Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung</b>			
<b>Dauer:</b>	10´	<b>Material:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Material 3_Stereotype und Vorurteile.pptx</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	<p>Fragen Sie die TeilnehmerInnen zunächst, ob sie wissen, was Stereotype und Vorurteile sind. Wenn in der Gruppe bereits etwas Wissen vorhanden ist, lassen Sie die TeilnehmerInnen Stereotype und Vorurteile definieren. Gehen Sie dann durch die Power-Point-Folien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Definition von Stereotype und Vorurteile. (Wichtig: Es gibt viele verschiedene Definitionen, z.B. werden manchmal Stereotype als positive oder negative Überzeugungen definiert; manchmal werden sie nur als negative Überzeugungen definiert, aber das ist nicht der entscheidende Punkt; auch zwischen Stereotypen und Vorurteilen zu unterscheiden, ist nicht unbedingt so entscheidend; eine Möglichkeit zu unterscheiden ist es, dass Stereotype auf tatsächlichen Erfahrungen mit einem oder einigen wenigen Mitgliedern einer bestimmten Gruppe basieren, diese Erfahrung wird dann für andere Mitglieder derselben Gruppe verallgemeinert; Vorurteile hingegen basieren nicht auf tatsächlichen Erfahrungen der Person, sondern werden von anderen Menschen / von der Gesellschaft übernommen; eine weitere Möglichkeit, zwischen Stereotypen und Vorurteilen zu unterscheiden, besteht darin, dass eine Person bei Stereotypen einen bestimmten Glauben an eine Gruppe von Menschen hat, aber nicht darauf eingeht, während eine Person bei Vorurteilen aufgrund ihres Glaubens über eine bestimmte Gruppe von Menschen handelt -&gt; Diskriminierung).</li> <li>Warum gibt es Stereotype und Vorurteile? Wichtig: Stellen Sie fest, dass jede/r Stereotypen und Vorurteile hat; Stereotype haben eine Funktion. Sie dienen uns als Werkzeug, um die Welt beherrschbar zu machen und Komplexität zu reduzieren. Sie schaffen Sicherheit für das eigene Handeln. Sie entlasten unser Alltagsbewusstsein, indem sie eine ständige Neubewertung und Neuinterpretation von Situationen und Menschen vermeiden.</li> <li>Was ist an Vorurteilen gefährlich? Sie verursachen Diskriminierung, im schlimmsten Fall können soziale Vorurteile zu Völkermord führen; Beispiele aus der Geschichte: Zehntausende, wenn nicht Hunderttausende von Frauen wurden im</li> </ul>		

<p>Mittelalter Opfer von Hexerei. Sie waren die Sündenböcke für Phänomene, die damals wissenschaftlich nicht erklärbar waren, wie der Ausbruch von Epidemien oder Naturkatastrophen. Holocaust oder der Völkermord in Ruanda 1994 sind weitere Beispiele.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arten von Vorurteile</li> </ul> <p><b>Schlussfolgerung:</b> auch wenn Stereotype und Vorurteile im Alltag eine legitime Funktion haben, ist es aufgrund der Gefahr von Stereotypen und Vorurteilen wichtig, unsere eigenen regelmäßig zu erkennen und zu reflektieren.</p>			
<p><b>Aktivität 8: Kartoffelspiel</b></p>			
<p><b>Dauer:</b></p>	<p><b>20'</b></p>	<p><b>Materialien:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Sack Kartoffel</li> <li>• je nach Bedarf können Power-Point-Folien unterstützen: Material 3_Stereotype und Vorurteile.pptx (Folie 8 - 11)</li> </ul>
<p><b>Beschreibung: Vorgehensweise:</b></p> <p>Wählen Sie eine Kartoffel für Ihre Vorführung aus und bereiten Sie eine Geschichte vor, um Ihre Kartoffel für die Gruppe zu beschreiben. Halten Sie Ihre Kartoffel vor die Gruppe und sagen Sie: "Ich habe hier eine Kartoffel. Ich weiß nicht, wie es dir geht, aber ich habe noch nie so viel über Kartoffeln nachgedacht. Ich habe sie immer als selbstverständlich angesehen. Für mich sind Kartoffeln alle ziemlich gleich. Manchmal frage ich mich, ob Kartoffeln nicht so sehr wie Menschen sind."</p> <p>Den Sack mit den Kartoffeln durchgeben.</p> <p>Wenn Sie mit einer kleinen Gruppe (ca. 5 Personen) arbeiten, sollte jede/r TeilnehmerIn eine Kartoffel aus dem Sack nehmen. Bei größeren Gruppen bilden sich Teams von 2-3 Personen, sonst würde die Übung zu lange dauern.</p> <p>Sagen Sie jeder TeilnehmerIn/jeder Gruppe, sie sollen "Ihre Kartoffeln untersuchen, ihre Unebenheiten, Narben und Mängel kennenlernen und sich etwa eine Minute lang schweigend mit ihr anfreunden. Lerne deine Kartoffel gut genug kennen, um deinen "Freund" der Gruppe vorstellen zu können." Die TeilnehmerInnen sollten sich eine Geschichte ausdenken, wie die Kartoffel mit ihren Beulen aussieht usw., die Geschichte muss nicht realistisch sein.</p> <p>Sagen Sie den TeilnehmerInnen nach ein paar Minuten, dass Sie ihnen zunächst Ihre/n "FreundIn" vorstellen möchten. (Erzählen</p>			



Sie eine Geschichte über Ihre Kartoffel und wie sie ihre Stöße bekommen hat.) Dann erzählen Sie den TeilnehmerInnen, dass die Gruppe ihre FreundInnen treffen möchte. Fragen Sie, wer zuerst seinen/ihren FreundIn vorstellen will. (Bitten Sie mehrere Teams/TeilnehmerInnen, wenn nicht sogar alle, der Gruppe von ihren Kartoffeln zu erzählen.)z.B: Albert: Albert wuchs auf einem Feld in Niederösterreich. Er wurde dann an die Supermarktkette Metro verkauft. Der Küchenchef einer österreichischen Hütte in den Bergen in einem Skigebiet kaufte Albert für Tiroler Grösti. Zusammen mit anderen Kartoffeln war er mit dem Lift auf den Berg gebracht worden. Auf den letzten Metern zur Hütte musste der Küchenchef die Tasche mit den Kartoffeln tragen. Der Küchenchef rutschte auf dem Schnee aus und Albert rollte den ganzen Berg hinunter. Er rollte über Steine, die aus dem Schnee ragten. Ein Kind fand Albert und spieß ihn mit seinem Skistock.

Wenn alle TeilnehmerInnen/Teams ihre "FreundInnen" in die Klasse vorgestellt haben, bringen Sie die Tasche zu jeder Person. Bitten Sie sie, ihre "FreundInnen" wieder in die Tasche zu stecken.

Fragen Sie die Gruppe: "Würden Sie der Aussage "Alle Kartoffeln sind gleich" zustimmen? Warum oder warum nicht?"

Bitten Sie sie, zu versuchen, ihre/n "FreundIn" auszusuchen. Die Kartoffeln vermengen und auf einen Tisch ausrollen. Bitten Sie alle, herzukommen und ihre Kartoffeln auszuwählen.

Nachdem jede/r ihre/seine Kartoffeln hat und Sie ihre/n "FreundIn" zurück haben, sagen Sie: "Nun, vielleicht sind Kartoffeln ein wenig wie Menschen. Manchmal stellen wir die Leute einer Gruppe alle zusammen. Wenn wir denken: "Sie sind alle gleich", sagen wir wirklich, dass wir uns nicht die Zeit genommen haben oder es für wichtig genug gehalten haben, die Person kennenzulernen. Wenn wir uns die Zeit nehmen jemanden kennen zu lernen, stellen wir fest, dass jeder anders und in irgendeiner Weise besonders ist, genau wie unsere Kartoffelfreunde."

## Diskussion

Bitten Sie die TeilnehmerInnen, über Gruppen von Flüchtlingen nachzudenken, mit denen sie zusammenarbeiten, über Gruppen von Menschen, mit denen sie bei der Arbeit zu tun haben, über Gruppen am Arbeitsplatz, an der Universität oder in der Gemeinschaft, bei denen wir grundsätzlich dazu tendieren sie in einen Topf zu werfen. Wenn sie Schwierigkeiten haben, an Gruppen zu denken, könnten Sie sie mit einigen der folgenden Gruppen konfrontieren:

- Drittstaatenangehörige im Allgemeinen
- Muslime

- Syrier
- Afghanis
- Schwarze
- Männliche Asylwerber/Flüchtlinge
- Weibliche Asylwerberinnen/Flüchtlinge
- Drittstaatangehörige mit niedriger/hocher Ausbildung
- öffentliche Amtsträger/Beamte
- ÄrztInnen

Diskutieren Sie Antworten zu folgenden Fragen:

- Wenn wir alle aus derselben Gruppe in einen Topf werfen und davon ausgehen, dass sie alle die gleichen Eigenschaften haben, was tun wir dann? Wie heisst das hier?
- Kennen Sie viele Leute aus Gruppen, die wir gerne in einen Topf werfen? Passen sie alle zu einem bestimmten Stereotyp?
- Warum sind Stereotype gefährlich? (gehen Sie auf bestimmte Stereotype ein, die auftreten können, und diskutieren Sie, warum sie gefährlich sein könnten, und diskriminierendes Verhalten schaffen).

## Aktivität 9: Fakten gegen Vorurteile

(Option 1 - Wenn die Gruppe ziemlich homogen ist, alle oder fast alle dieselbe Nationalität haben und wenn der Wunsch besteht, zu lernen, wie gegen Vorurteile argumentiert werden kann.)

<b>Beschreibung:</b>	<b>20' – 30'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karten mit gemeinsamen Vorurteilen gegen AsylbewerberInnen, Flüchtlinge und das Thema Migration im Allgemeinen sowie Argumente gegen diese Vorurteile:</li> <li>• Material 4_Facts against prejudices - Englisch Version as Template for other countries.docx</li> <li>• Material 5_Fakten gegen Vorurteile.docx</li> </ul>
----------------------	------------------	---------------------	--

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• je nach Bedarf können Power Point Folien unterstützen: Material 3_Stereotype und Vorurteile.pptx (Folie 15)</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	<p>Bevor mit dieser Übung begonnen wird, ist es für den/die TrainerIn des Workshops wichtig, die richtigen Erwartungen zu setzen, wenn es um den <b>Abbau von Vorurteilen</b> geht. Denken Sie daran, dass Vorurteile überwunden werden können. Neben persönlichen Erfahrungen sind präzise Informationen und rationale Argumente der Schlüssel dazu. Beachten Sie jedoch, dass Vorurteile sehr schwer zu bekämpfen sind und nicht sofort erfolgreich sind. Die TeilnehmerInnen könnten versuchen, Widerstand zu leisten, wenn sie mit ihren Vorurteilen konfrontiert werden. Sie werden es höchstwahrscheinlich nicht mögen, Fakten zu hören, wenn sie sich bereits eine Meinung über etwas gebildet haben. Es wird einige Anstrengungen erfordern, um Vorurteile abzubauen.</p> <p>Einige Zitate:</p> <p><i>„Ein Urteil lässt sich widerlegen, aber niemals ein Vorurteil“ (Ebner-Eschenbach, 1961);</i>  <i>Albert Einstein: „Es ist schwieriger, ein Vorurteil zu knacken als ein Atom.“</i>  <i>„Wir neigen dazu, uns aufzuregen, wenn ein Vorurteil von Widerspruch bedroht wird.“ (Allport 1979)</i></p> <p><b>Für BeamtInnen, die mit KollegInnen zusammenarbeiten, die Vorurteile gegen Drittstaatsangehörige haben:</b>  Dennoch ist es gut zu wissen, wie man gegen Vorurteile argumentiert, und es besteht zumindest die Chance, dass Menschen anfangen, ihre Vorurteile zu relativieren, wenn sie Fakten hören und ihren Überzeugungen widersprechen. Sie könnten sich ein wenig öffnen, um etwas anderes als ihre Überzeugungen zu erhalten, wenn sie sich das nächste Mal mit AsylwerberInnen oder Flüchtlingen befassen (wenn sie überhaupt mit ihnen zu tun haben). Die Übung wird den TeilnehmerInnen helfen, sich nicht hilflos zu fühlen, wenn sie mit Vorurteilen konfrontiert werden. Auch wenn sie ihrem Gegenüber wahrscheinlich nicht sofort von ihrem Standpunkt überzeugen können, werden sie mit dem Verlauf des Gesprächs zufriedener sein.</p> <p><b>Für BeamtInnen, die selbst Vorurteile gegen Drittstaatsangehörige haben könnten:</b></p>		



	<p>Diese Übung versetzt die TeilnehmerInnen in die Lage, mit den tatsächlichen Fakten umzugehen. Es ist wichtig, den TeilnehmerInnen genügend Zeit zu geben, um im Zweifelsfall die von der Internetrecherche selbst bereitgestellten Daten zu überprüfen. Einige TeilnehmerInnen werden Fälle vorstellen, die ihre Vorurteile bestätigen und als Gegenargument verwenden. Es ist wichtig, die TeilnehmerInnen mit ihren Erfahrungen ernst zu nehmen und sie zu fragen, wie sie zu ihrer Meinung gekommen sind. Sie werden ihre Meinung während der Übung nicht ganz ändern. Aber wenn sie beginnen, ihre Erfahrungen zu relativieren und nicht grundsätzlich aus dem, was sie erlebt oder aus zweiter Hand gehört haben, abzuleiten, ist bereits viel gewonnen.</p> <p>Die TeilnehmerInnen erhalten paarweise eine Karte. Sie haben etwa 10 Minuten Zeit, um ihre Karte zu lesen. Danach kann jedes Paar seine Vorurteile darlegen und wie man mit anderen gegen sie argumentiert.</p>
--	---

<p><b>Aktivität 10: Was ist typisch..?</b> (Option 2 - Wenn die Gruppe aus verschiedenen Nationalitäten besteht und sie bereits über Kenntnisse verfügt, wie gegen Vorurteile argumentiert wird.)</p>			
<b>Dauer:</b>	20' – 30' abhängig von der Anzahl der Nationalitäten in der Gruppe	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flipchart, - papaier und Marker</li> <li>• je nach Bedarf können Power Point Folien unterstützen: Material 3_Stereotype und Vorurteile.pptx (Folien 12 -14)</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	<p>Erstellen Sie ein Flipchart für jede Nation, die in der Gruppe vertreten ist. Verteilen Sie die Flipcharts im Raum, damit die TeilnehmerInnen darauf schreiben können.</p> <p>Lassen Sie die TeilnehmerInnen umhergehen und schreiben Sie Merkmale auf die Flipchart, die sie für typisch für andere Nationen halten. Nachdem die TeilnehmerInnen fertig sind, gehen sie zu den Flipchart ihrer eigenen Nation, teilen die Ergebnisse mit den anderen und kommentieren es:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was gilt für sie, was gilt nicht für sie?</li> <li>• Was halten sie für typisch für ihr Land oder gibt es überhaupt so etwas wie “typisch für ihr Land”?</li> </ul>		



	<p>Wichtig: Personen, die sich zu der von anderen gemachten Liste äußern, sollten in einem ersten Schritt angeben, <b>was für sie als Person wahr ist</b>, nicht für Menschen ihres Landes im Allgemeinen, sie können dies in einem nächsten Schritt tun, wenn sie es wünschen.</p> <p>Reflexion: Was halten wir von dem Land / der Gesellschaft der AsylwerberInnen / Flüchtlinge, mit denen wir zusammenarbeiten? Wie viel davon könnte für die einzelnen Personen, mit denen wir zusammenarbeiten, tatsächlich zutreffen?</p>
--	--

<b>Aktivität 11: Euro Rail à la carte</b> (Option 3 - statt Option 2)			
<b>Dauer:</b>	<b>20' – 30'</b>	<b>Material:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Handout (für jede TeilnehmerIn kopieren): Material 6_Handout Euro Rail a la carte.docx</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	<p>Source: <a href="http://www.eycb.coe.int/edupack/pdf/31.pdf">http://www.eycb.coe.int/edupack/pdf/31.pdf</a> (längere Version: 90 Min.; kürzere Version: 20 - 30 Min. Beschreibung wie folgt:)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Geben Sie jeder Person eine Kopie des Arbeitsblattes (Handout).</li> <li>2. Beschreiben Sie kurz das Szenario und sagen Sie ihnen, dass sie die Beschreibungen der Personen lesen sollen, die im Zug reisen.</li> <li>3. Bitten Sie nun jede Person einzeln, die drei Personen auszuwählen, mit denen sie am liebsten reisen möchte, und die drei, mit denen sie am wenigsten reisen möchten.</li> <li>4. Sobald jede/r ihre/seine individuellen Entscheidungen getroffen hat, bitten Sie sie/ihn, ihre/seine individuellen Entscheidungen und die Gründe dafür mitzuteilen. Vergleichen Sie ihre Entscheidungen und Gründe und besprechen Sie, wo es Gemeinsamkeiten gibt.</li> </ol> <p>Nachbesprechung und Bewertung: Die Nachbesprechung und Diskussion basiert auf den Berichten der</p>		



TeilnehmerInnen. Der Vergleich der verschiedenen Ergebnisse ist eine gute Möglichkeit, die Diskussion einzuleiten. Sie können fortfahren, indem Sie Fragen stellen wie z.B.:

- Wie realistisch sind die dargestellten Situationen?
- Hat jemand in der Gruppe eine ähnliche Situation im wirklichen Leben erlebt?
- Was waren die wichtigsten Faktoren, die Ihre individuellen Entscheidungen bestimmten?
- Welche Stereotype ruft die Passagierliste hervor?
- Sind die Stereotype in den Beschreibungen oder in unseren Köpfen und Vorstellungen?
- Woher bekommen wir diese Bilder?
- Wie würde es sich anfühlen, in einer Situation zu sein, in der niemand ein Zugabe teil mit dir teilen möchte?

**Tipps für die/den ModeratorIn**

Es ist wichtig, dass jede/r die Meinungen der/des anderen respektiert und die Menschen nicht wegen ihrer persönlichen Ansichten angreift. Wenn einige Entscheidungen zweifelhaft erscheinen, ist es wichtiger, die Gründe zu diskutieren, die zu einer bestimmten Entscheidung führen, als persönliche Entscheidungen in Frage zu stellen. Tatsächlich werden sich sowohl die TeilnehmerInnen als auch Sie, die/die ModeratorIn, in schwierigen Positionen befinden: Es wäre sehr einfach, diese Aktivität in eine "Berurteilungssitzung" zu verwandeln! Achten Sie daher darauf, dass sich die Diskussion nicht zu "wer hat die geringsten Vorurteile?" entwickelt, sondern arbeiten Sie daran, dass sichtbar wird, dass wir alle Vorurteile haben. Es ist auch wichtig, zu diskutieren und zu erforschen, dass die Beschreibung der Passagiere sehr kurz ist, wir wissen wenig über die Persönlichkeiten oder den Hintergrund von Menschen. Aber reagieren wir nicht oft normalerweise so auf Informationen aus Zeitungen und Fernsehen, in Gesprächen oder bei der ersten Begegnung mit Menschen?





# Interkulturalität

## 2. INTERKULTURALITÄT

2.1. KULTURELLE UNTERSCHIEDE (BARNGA GAME)			
<b>Ziel(e):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>einen kleinen Kulturschock erleben</i></li> <li>✓ <i>erkennen, dass verschiedene Kulturen Dinge unterschiedlich wahrnehmen und/oder nach unterschiedlichen Regeln spielen</i></li> <li>✓ <i>dieses Bewusstsein zu nutzen, um zu versuchen, sich an ein neues Regelwerk anzupassen.</i></li> <li>✓ <i>Sensibilisierung für unsere Reaktionen auf Konfliktsituationen und Kommunikationsstile schärfen</i></li> </ul>		
<b>Lernerfolge:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>lernen, wie in multikulturellen Gruppen effektiv kommuniziert werden kann</i></li> <li>• <i>die TeilnehmerInnen zu unterstützen, Annahmen, die sie über Gruppennormen haben, in Frage zu stellen und kritisch zu analysieren, woher diese Normen stammen und ob sie in neuen Kontexten weiterhin nützlich sind.</i></li> <li>• <i>Zu verstehen, was passiert, wenn wir nicht die gleichen "Regeln" oder "Normen" anwenden wie andere in der Gruppe.</i></li> <li>• <i>Sich die Frage stellen, wann Kommunikation dazu führt, dass wir uns verwirrt fühlen und wann sie uns hilft, einander zu verstehen</i></li> </ul>		
<b>Gesamtdauer:</b>	<b>60'</b>		
<b>Aktivität 12: Übung für mindestens 10 Personen</b>			
<b>Dauer:</b>	<b>60'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Material 7_Barnga Game Regeln.docx</li> <li>• Karten je nach Gruppengröße: Französische Karten, nicht die Bildkarten, nur Ass (1) sowie die Zahlenkarten 2- 10</li> <li>• Papier, Bleistift, Tische, Sessel</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	Die/der ModeratorIn teilt die Gruppe in mindestens drei Gruppen gleicher Größe auf, 3-6 SpielerInnen (je nach Gruppengröße). Jede Gruppe sitzt an einem Tisch, an die Spielregeln und ein Kartenset aufliegt. Die/der		

ModeratorIn weist die Gruppen an, die Anweisungen zu lesen und eine Runde zu spielen, um sich mit dem Spiel vertraut zu machen. (10')

- Sobald sich alle mit dem Spiel vertraut gemacht haben, sammelt die/der ModeratorIn die **Spielregeln** von allen SpielerInnen ein und verkündet, dass es ihnen während des Spiels **nicht erlaubt ist mündlich oder schriftlich zu kommunizieren** (sie könnten mit Gesten/non-verbaler Kommunikation und Zeichnungen kommunizieren). Das Turnier beginnt.
- Jede Runde dauert 5 Minuten. Die/der ModeratorIn stoppt den Prozess und bittet die SpielerInnen, ihre Punkte zu zählen. Der/die GewinnerIn und VerliererIn des Spiels werden bekanntgegeben. Diese beiden SpielerInnen tauschen Tische. (10')
- Es gibt eine zweite Runde, die gleich lange dauert und damit endet, dass die SpielerInnen ihre Punkte zählen und GewinnerInnen/VerliererInnen zu den Tischen wechseln, an denen sie noch nicht waren. (10')
- Die dritte Runde beginnt ebenfalls mit den gleichen Regeln. Mit dem Ende der dritten Runde wird auch das Ende der Aktivität bestimmt. (10')
- Reflexion der TeilnehmerInnen und Zusammenfassung (20')

### Vorgeschlagene Fragen für die Nachbesprechung

- Was hast du zu Beginn des Spiels erwartet?
- Was hast du beim Spielen gedacht oder gefühlt?
- Wie hat sich das Schweigen darauf ausgewirkt, wie du dich gefühlt hast?
- Was ist grundsätzlich passiert?
- Wann hast du bemerkt, dass etwas nicht stimmt?
- Wie bist du damit umgegangen?
- Welche konkreten realen Situationen simuliert Barnga?
- Hast du jemals eine Erfahrung gemacht, bei der es andere Regeln gab, von denen du nichts wusstest?
- Wie richtet dieses Spiel unsere Aufmerksamkeit auf die verborgenen Aspekte der Kultur?
- Was ist die wichtigste Lektion, die du nach dem Spielen von Barnga gelernt hast?
- Was sagt die Spielerfahrung darüber aus, was zu tun ist, wenn man sich in einer ähnlichen Situation in der realen Welt befindet?

	<p><u>Vorgeschlagene Kommentare, die während der Zusammenfassung gemacht werden können:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Während des Spiels taten alle ihr Bestes, aber jede Gruppe arbeitete unter anderen Umständen und mit anderen Grundregeln.</li> <li>• Viele entdeckten oder vermuteten, dass die Regeln unterschiedlich waren, wussten aber nicht immer, was zu tun war, um die Unterschiede zu überbrücken.</li> <li>• Selbst wenn die Leute den Unterschied zwischen den Regeln kannten, wussten sie nicht immer, was sie tun sollten, um die Unterschiede zu überwinden.</li> <li>• Die Kommunikation mit anderen ist schwierig; sie erfordert Sensibilität und Kreativität.</li> <li>• Die obigen Aussagen sind wahr, auch wenn die Regeln fast gleich und die Unterschiede sehr gering oder versteckt sind. Tatsächlich ist es so, dass es mit Unterschieden, die sehr gering oder verborgen sind, sogar noch schwieriger ist, diese zu überbrücken, als wenn es sich um viele und offensichtliche Unterschiede handelt.</li> </ul> <p>Trotz vieler Gemeinsamkeiten haben Menschen Unterschiede in der Art und Weise, wie sie Dinge tun. Du musst diese Unterschiede verstehen und in Einklang bringen, um in einer Gruppe effektiv zu funktionieren.</p>
--	--

<b>2.2. KULTURSCHOCK, COHEN-EMERIQUE</b>	
<b>Ziel(e):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>einen Mini-Kulturschock zu erleben</i></li> <li>✓ <i>darüber nachzudenken, dass die Art und Weise, wie wir in unserer Kultur erzogen werden, eine wichtige Rolle spielt, wie wir jede Situation wahrnehmen.</i></li> <li>✓ <i>Bewusstsein schaffen für das Thema Umgang und Analyse des Kulturschocks und seiner Auswirkungen</i></li> </ul>
<b>Lernerfolge:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Die Theorie der Cohen-Emerique kennen zu lernen.</i></li> <li>• <i>Zu verstehen, dass ein Kulturschock jedem/jeder passieren kann.</i></li> <li>• <i>In der Lage sein, Vorfälle, die mit den TeilnehmerInnen in Bezug auf verschiedene Kulturen aufgetreten sind, zu reduzieren und zu analysieren.</i></li> </ul>
<b>Gesamtdauer:</b>	<b>60'</b>





<b>Aktivität 13: Übung: Dezentrierung durch Bilder</b>			
<b>Duration:</b>	<b>25'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gedruckte Bilder abgedeckt an die Wand hängen: Material 8_Dezentralisierung Bilder.pdf</li> <li>PPT mit Fragen zur Dezentrierung: Material 10_Kulturschock_Sensible Zonen_Kritische Vorfälle.pptx on Decentration</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Der/die ModeratorIn stellt die Bilder (verdeckt) in einem Raum auf, relativ weit voneinander entfernt. (bereits vorab in der Vorbereitung).</li> <li>Der/die ModeratorIn deckt alle Bilder im Raum auf und bittet die TeilnehmerInnen, sie zu beobachten und sich unter eines der Bilder zu stellen, das sie am meisten angesprochen hat, entweder positiv oder negativ.</li> <li>Dann fragt der/die ModeratorIn, welcher der TeilnehmerInnen dem Rest der Gruppe mitteilen möchte, warum er/sie ein bestimmtes Bild gewählt hat und beantwortet die folgenden Fragen. (Wenn die Zeit ausreichend ist, wäre es gut für alle TeilnehmerInnen, sich auszudrücken, andernfalls sollte mindestens eine Person für die Bilder sprechen, die von den meisten TeilnehmerInnen ausgewählt wurden): <ul style="list-style-type: none"> <li>Bitte beschreiben Sie das Bild objektiv. Was sehen Sie?</li> <li>Wie fühlen Sie sich durch das Bild? Schreiben Sie ihre Emotionen auf.</li> <li>Welche Werte, werden durch die Bilder besonders berührt?</li> </ul> </li> </ol>		
<b>Aktivität 14: Theorie: Erläuterung der Cohen-Methodik und Nachbesprechung</b>			
<b>Dauer:</b>	<b>35'</b>	<b>Material:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Optional: Material 10_Kulturschock_Sensible Zonen_Kritische Vorfälle.pptx</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	Der/die ModeratorIn führt die TeilnehmerInnen in die Methodik des Kulturschocks, kritischer Vorfälle und sensibler Zonen ein. Bevor die Powerpointpräsentation beginnt, werden die TeilnehmerInnen um ein kleines Brainstorming gebeten: - Wie würden Sie den Kulturschock definieren? - Was ist/sind die Ursache/n für einen Kulturschock?		

	<p>1. Der/die ModeratorIn beginnt mit der PPT; während er/sie jede sensible Zone bespricht, macht er/sie eine Pause und bittet die TeilnehmerInnen, an Beispiele entweder aus allgemeiner Sicht oder aus persönlicher Erfahrung zu denken. Die Frage könnte folgendes Muster haben: "Hatten Sie jemals ein Erlebnis, bei dem die X-empfindliche Zone berührt wurde?". Es wäre gut, wenn der/die ModeratorIn zu Beginn ein Beispiel aus seinen/ihren eigenen Erfahrungen teilen könnte, damit die TeilnehmerInnen den Prozess verstehen können.</p> <p>2. Weiterführend erklärt der/die ModeratorIn, dass dies auf unsere kulturelle Brille zurückzuführen ist und stellt die von Cohen Emerique vorgeschlagene Methode für kritische Vorfälle vor.</p> <p>3. Der/die ModeratorIn beendet die Sitzung mit einer kurzen Nachbesprechung, in der er/sie erklärt, wie wichtig es ist, kritische Vorfälle zu verstehen und zu analysieren, um sich persönlich von der Situation distanzieren zu können und sie besser verstehen zu können.</p>
--	---

<b>2.3. INTERKULTURELLE SENSIBILITÄT<sup>1</sup> -BENNETT</b>			
<b>Ziel(e):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>die verschiedenen Phasen der interkulturellen Sensibilität zu verstehen</i></li> <li>✓ <i>die persönliche Reise durch die einzelnen Ebenen reflektieren</i></li> </ul>		
<b>Lernerfolge:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>in der Lage sein, zwischen den verschiedenen Stufen/Ebenen zu unterscheiden und sich zu positionieren</i></li> <li>• <i>den Unterschied zwischen inter/intra/multikulturelle Gesellschaften und warum inter ideal ist, zu verstehen.</i></li> </ul>		
<b>Gesamtdauer:</b>	<b>35'</b>		
<b>Aktivität 15: Theoretische Analyse</b>			
<b>Dauer:</b>	<b>15'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Material11_DMIS.pptx</li> <li>• Laptop/PC, Beamer</li> <li>• Flipchart</li> </ul>

<sup>1</sup> Also this imagery could be used (instead of the fish tank). We will be waiting for your feedback <https://www.idrinstitute.org/dmis/>



Aktivität 16: Übung und Nachbesprechung			
<b>Dauer:</b>	<b>20'</b>	<b>Material(ien):</b>	-
<b>Beschreibung:</b>	Die TeilnehmerInnen werden in Gruppen oder 2-3 Personen eingeteilt und gebeten, einen Vorfall darzustellen, der jede der Phasen anzeigt (jede Gruppe 1-2 von ihnen je nach Anzahl). (5' zur Vorbereitung, 10' Präsentation) Anschließend bittet der/die ModeratorIn die TeilnehmerInnen, darüber nachzudenken, ob solche Ereignisse in ihrem Leben stattgefunden haben und was die Reflexion der Sitzung ihnen angeboten hat.(5')		

## 2.4. INTERKULTURELLE KOMPETENZ

<http://intercultural-learning.eu/teacher-training/three-day-agenda/hints-for-assessment-of-intercultural-competence>

<b>Ziel(e):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Interkulturelle Kompetenz und ihre Bedeutung im Leben definieren</i></li> <li>✓ <i>Verständnis der Elemente/Dimensionen interkultureller Kompetenzen</i></li> <li>✓ <i>Verstehen, wie man interkulturelle Kompetenzen entwickelt.</i></li> </ul>		
<b>Lernerfolge:</b>	<i>Das Konzept der interkulturellen Kompetenzen verstehen; die drei Dimensionen oder konstitutiven Elemente der interkulturellen Kompetenzen (Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen) kennen; darüber nachdenken, wie interkulturelle Kompetenzen in Bezug auf die Feldarbeit entwickelt werden können.</i>		
<b>Gesamtdauer:</b>	<b>55'</b>		
Aktivität 17: Übung: Game of Squares			
<b>Dauer:</b>	<b>15'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Material 12_THE GAME OF SQUARES.pdf</li> <li>• Laptop/PC, Beamer</li> <li>• Post-it, Kugelschreiber</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	Anhang 2 wird vom Projektor angezeigt und die TeilnehmerInnen werden gebeten, in 1 Minute zu berechnen, wie viele Quadrate im Bild sind und die Antwort auf ein Post-it zu schreiben. Die Antworten werden vorgelesen,		

	<p>während die TeilnehmerInnen miteinander interagieren und versuchen, mehr Quadrate zu sehen, als die bereits erwähnten. Der/die ModeratorIn nennt abschließend die tatsächliche Anzahl der Felder (35). (5')</p> <p>Der/die ModeratorIn beschreibt was passiert ist: Die TeilnehmerInnen berichten darüber, was sie gesehen haben, waren neugierig auf das, was die anderen zu berichten hatten, versuchten zu sehen, was sie gesehen haben, nachdem sie den jeweiligen Prozess verstanden hatten, der dazu führte, neue Felder zu erkennen; sie halfen sich gegenseitig, suchten nach gemeinsamen Ansätzen. Der hier anhand dieser kleinen geometrischen Figuren dargestellte Prozess zeigt, dass jede/r von jedem/jeder zu jeder Gelegenheit lernen kann: von denen, mit denen wir Wissen/Vorbereitung/Ansatz teilen, bis hin zu denen, die aus einem anderen Kontext oder Hintergrund kommen. Die Nachbesprechung endet mit dem Fazit des/r ModeratorIn, dass sich jede/r bemühen sollte, über den Schein hinweg zu sehen, da das, was wir sehen, oft viel komplexer ist als das, was wir denken. (5')</p> <p>Dieses Spiel ist eine Metapher für das, was im interkulturellen Lernprozess passiert. Der/die ModeratorIn betont die Rolle der drei Schlüsselemente,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Einstellungen</b> (meist bezogen auf die individuelle Ebene: Neugierde, Entdeckung, Offenheit, Teilnahmbereitschaft, Respekt, Flexibilität....)</li> <li>• <b>Wissen</b> (meist bezogen auf die individuelle Ebene: Zahlen, Quadrate, Erkennungs- und Zählfähigkeit)</li> <li>• <b>Fähigkeiten</b> (bezogen auf eine/n Einzelne/n, aber in Verbindung mit anderem: Selbstvertrauen, Bereitschaft, die Standpunkte anderer zu beobachten/zu hören, das Urteil aufzuheben, zu analysieren, über die Oberfläche hinaus zu gehen, verschiedene Positionen und ihre Gründe zu kennen, sich gegenseitig zu unterstützen, Problemlösung...). (5')</li> </ul>
--	---

**Aktivität 18: Gruppenarbeit: Tortendiagramm der Dimensionen interkultureller Kompetenz**

<b>Dauer:</b>	<b>20'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A3 Kopien der Tortendiagramme Interkulturelle Kompetenz (leer): Material 13_ Elemente interkultureller Kompetenz.pdf</li> <li>• Marker</li> </ul>
---------------	------------	---------------------	--



<b>Beschreibung:</b>	Die TeilnehmerInnen werden in Gruppen von 3-4 Personen eingeteilt und erhalten eine Kopie eines leeren interkulturellen Kompetenz-Tortendiagramms. Sie werden dann gebeten, sich über die Art von Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen zu informieren, die für die Entwicklung interkultureller Kompetenzen erforderlich sind. (10')		
Jede Gruppe teilt ihre Ergebnisse mit, TeilnehmerInnen anderer Gruppen fügen ihre Ideen hinzu (10')			
<b>Aktivität 19: Diskussion</b>			
<b>Dauer:</b>	<b>20'</b>	<b>Material:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Optional zur Unterstützung: Material 14_Definition interkultureller Kompetenz.pdf</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	<p>Der/die ModeratorIn erinnert die TeilnehmerInnen daran, dass der Erwerb interkultureller Kompetenzen ein lebenslanger Lernprozess ist, der durch bewusstes, geplantes und moderiertes Erfahrungslernen (Kolb, Experiential Learning Cycle) beste Ergebnisse bringen kann. Darüber hinaus bedeutet die Auseinandersetzung und Interaktion mit Menschen verschiedener kultureller Zugehörigkeiten nicht gleich interkulturelles Lernen (geschweige denn die Garantie dafür).</p> <p>Folgende Fragen sollen zum Nachdenken und für einen Austausch gestellt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Warum ist es Ihrer Meinung nach wichtig, dieses Konzept in Ihrem Arbeitsbereich zu verstehen?</li> <li>- Wie können Sie Ihrer Meinung nach Ihre interkulturellen Kompetenzen entwickeln?</li> <li>- Können Sie eine Erfahrung erkennen, in der Sie solche Kompetenzen entwickelt haben?</li> </ul>		

<b>Aktivität 20: für Zielgruppe LehrerInnen: Schulsysteme in Herkunftsländer von Kindern mit Flucht- oder Migrationshintergrund</b>			
<b>Dauer:</b>	<b>40'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informationen zu den Schulsystemen in Afghanistan, Russland, Syrien und Irak bietet das Österreichische Rote Kreuz: <a href="https://www.rotekreuz.at/news/datum/2017/07/28/uebersicht-schulsystem-in-afghanistan-russland-und-syrien/">https://www.rotekreuz.at/news/datum/2017/07/28/uebersicht-schulsystem-in-afghanistan-russland-und-syrien/</a></li> <li>Informationen zu den Schul- und Ausbildungssystemen für viele Länder</li> </ul>



			weltweit bietet das deutsche Berufsqualifikationsportal: <a href="https://www.bq-portal.de/db/L%C3%A4nder-und-Berufsprofile">https://www.bq-portal.de/db/L%C3%A4nder-und-Berufsprofile</a>
<b>Beschreibung</b>	<p>Jede Lehrperson sucht sich das Material zu einem Land aus und liest sich die Informationen durch. Dabei können die Lehrpersonen Notizen darüber machen, was sie als besonders relevant erachten.</p> <p>Nach ca. 20 Minuten können sich die Lehrpersonen im Sesselkreis gegenseitig die für sie relevanten Informationen aus den unterschiedlichen Schulsystemen präsentieren.</p> <p><b>Mögliche Leitfragen:</b></p> <p>Wie viel Prozent der Kinder und Jugendlichen besuchen im Herkunftsland eine Schule? Bis zu welchem Alter ist der Schulbesuch üblich? Gibt es hier einen Unterschied zwischen Jungen und Mädchen?</p> <p>Welchen Stellenwert denkt ihr, hat Bildung in diesem Herkunftsland?</p> <p>Wie sehen gängige Disziplinierungsmaßnahmen im Herkunftsland aus?</p> <p>Welche Unterrichtsformen (Frontalunterricht, Gruppenarbeit, etc) sind die SchülerInnen aus diesem Herkunftsland gewohnt?</p> <p>Im Anschluss an die Präsentationen kann darüber diskutiert werden, welche Konsequenzen die LehrerInnen aus den neu gewonnen Informationen ziehen könnten.</p> <p>Z.B.: Geduld haben und langsame Heranführung an Unterrichtsformen, die für die SchülerInnen ungewöhnlich sind wie z.B. selbstständiges Arbeiten;</p> <p>Gespräch mit SchülerInnen und Eltern, in denen der Stellenwert von Bildung in Österreich vermittelt und die Bedeutung von Bildung erklärt wird, etc.</p>		





**Kommunikation**

### 3. KOMMUNIKATION

3.1. KOMMUNIKATION	
<b>Ziele:</b>	<p>Dieses Modul ist so interaktiv wie möglich gestaltet, so dass alle TeilnehmerInnen aktiv an der Umsetzung teilnehmen können.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ziel ist es, das Konzept der Gefühle und Bedürfnisse, die wir alle haben, anzusprechen und uns dieser Gefühle und Bedürfnisse sowie unserer entsprechenden Reaktionen dazu bewusst zu werden.</li> <li>✓ Ziel ist es auch, die Gefühle und Bedürfnisse hinter der Reaktion des/der anderen zu sehen, dass er/sie (in den meisten Situationen) nicht absichtlich versucht zu schaden, sondern nur nach seinen/ihren Gefühlen und Bedürfnissen handelt.</li> <li>✓ Wenn die Absichten der anderen Personen schädlich (nicht auf physische Weise) und manipulativ sind, schlägt das Modul vor, wie mit dieser Art von Kommunikation von anderen umgegangen werden kann (nicht zu beschuldigen und wütend zu sein, sondern zu versuchen, sich der eigenen Gefühle und Bedürfnisse bewusst zu sein; die Bereitschaft wäre dann gegeben, in zukünftigen ähnlichen Situationen besser (entsprechender) zu kommunizieren.)</li> <li>✓ Das Teilmodul schlägt einen Fragebogen vor, um sich über die möglichen Anzeichen von Burnout zu informieren und wie Grenzen in der Arbeit mit Flüchtlingen, die oft schnell überschritten werden, besser festgelegt werden können.</li> </ul>
<b>Lernerfolge/ Einführung</b>	<p><b>Einleitung:</b> Kommunikation ist einer der wichtigsten Aspekte im Umgang mit anderen Menschen. Unsere Interessen können schnell missverstanden und als gemein angesehen werden, wenn unser/e GesprächspartnerIn über eine bestimmte Situation nicht über die gleichen Informationen verfügt wie wir. Außerdem reagieren wir unterschiedlich auf Nachrichten, die wir empfangen. Wir treten mit anderen in Kommunikation, mit unseren eigenen Wahrnehmungen, Werten und Überzeugungen.</p> <p>Das Modul und die Aktivitäten stellen das Konzept der gewaltfreien Kommunikation von Marshall B. Rosenberg</p>

vor. Der Begriff Gewalt bezieht sich nicht auf körperliche Gewalt, sondern auf die „Gewalt“, die wir verhindern können, indem wir Worte verwenden, die angemessener sind. Diese Worte stehen dann mit unseren Gefühlen in Verbindung, die während einer Konfliktkommunikation entstehen. Wir versuchen, unsere und die Bedürfnisse anderer hinter diesen Gefühlen zu erkennen.

Dennoch sind die Aktivitäten so vorbereitet, dass keine Kenntnisse über gewaltfreie Kommunikation erforderlich sind. Es ist jedoch ratsam, dass sich der/die TrainerIn, der/die die Aktivitäten durchführen wird, mit dem Konzept vertraut macht, um die im Modul verwendeten Prinzipien besser zu verstehen.

Die Aktivitäten sind unterteilt in:

- Ziele der Aktivität
- Dauer
- Material
- Zielgruppen
- Beschreibung der Aktivität – Umsetzung
- Anweisungen und Empfehlungen für TrainerInnen

Um den/die TrainerIn bei der Vorbereitung der Trainings zu unterstützen:

Folgende Punkte können an die Bedürfnisse der Auszubildenden angepasst werden: längere/kürzere Dauer, Aktivitäten evtl. nur teilweise nutzen, evtl. nur mit bestimmten Zielgruppen bzw. für Gruppen, die sie selbst verwenden möchten; je nachdem welche Ziele, der/die AusbilderInnen erreichen wollen, welchen Raum sie dafür bereitstellen wollen etc. Außerdem können die Materialien entsprechend angepasst werden.

Es werden sieben Aktivitäten vorgeschlagen (5 für Kommunikation und 2 für das Submodul Burnout und das Setzen von Grenzen), und die TrainerInnen können diejenigen auswählen, die sie am angenehmsten und sichersten ausführen können.

Es ist auch sehr wichtig, dass die TrainerInnen ihre eigenen Erfahrungen und Pannen der Kommunikation mit

	<p>anderen teilen, oder wie sie ihre Kommunikationshindernisse überwunden und eine Konfliktsituation gelöst haben.</p> <p>Darüber hinaus müssen sie darauf achten, dass die Diskussion konkret ist und nicht in verschiedene Richtungen und andere Themen abdriften. Die TrainerInnen müssen daher die Diskussionen auf das jeweilige Thema konzentrieren, falls die TeilnehmerInnen beginnen, über andere Dinge oder weitere Erfahrungen oder Geschichten zu sprechen.</p> <p>Das Submodul schlägt zwei Aktivitäten vor: Burnout und das Setzen von Grenzen, die wir in das Kommunikationsmodul aufgenommen haben, da beide in der Arbeit mit Menschen im Allgemeinen sehr verbreitet sind und in gewisser Weise beides Ergebnisse der Unfähigkeit sind, eigene Gefühle und Bedürfnisse zu kommunizieren.</p> <p>HINWEIS: Die Übung kann bei manchen tiefe Gefühle hervorrufen, die ihnen vielleicht nicht bewusst sind. Die TrainerInnen sollten darauf achten und ggf. mit einer Person privat sprechen. Niemand sollte seine/ihre „Ergebnisse“ vor der Gruppe teilen, wenn er/sie nicht will.</p>		
<b>Gesamtdauer:</b>	<i><b>Je nach Wahl der Aktivitäten</b></i>		
<b>Aktivität 21: Kinderspiel “Stille Post”</b>			
<b>Dauer:</b>	<b>20’</b>	<b>Material:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kärtchen mit folgenden Sätzen (optional): Material 15_Kommunikationsspiel – Stille Post.docx</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	<p><b>Ziele der Aktivität:</b></p> <p>Durch ein einfaches und lustiges Kinderspiel kann in das Thema eingeleitet werden und Verständnis darüber geweckt werden, dass eine einfache Botschaft bereits Missverständnisse zwischen verschiedenen Gesprächspartnern hervorrufen kann.</p>		



**Die Aktivität (Implementierung):**

- Die TeilnehmerInnen stellen oder setzen sich in eine Reihe auf. Der/die erste in der Reihe erhält einen (einfachen) Satz (aufgeschrieben), liest ihn und flüstert ihn dann zur zweiten in der Reihe zu und diese/r zur nächsten Person und so weiter. Der/die Letzte in der Reihe sagt laut aus, was er/sie gehört hat.
- Die TeilnehmerInnen ändern dann die Positionen in der Reihe und eine andere Person startet die stille Post, diesmal mit einem Satz mit mehr Informationen. Eine alternative dritte Runde wäre es, dass eine Person, die an erster Stelle steht, einen Satz in einer fremden/eigenen (wenn sie eine andere Nationalität hat) Sprache bildet.
- Nach einigen Runden teilen die TeilnehmerInnen ihre Erfahrungen mit: was schwierig war; wo etwas schief gelaufen ist; warum sie denken, dass die Botschaft nicht angekommen ist; was während der Kommunikation geschah.

**Empfehlungen für den/die TrainerIn**

Für die DISKUSSION: Oft interpretieren wir eine Information anders als andere Menschen. Wir haben unterschiedliche Ansätze in der Kommunikation und bringen unterschiedliche Muster aus unseren Beziehungen in die Kommunikation ein.

Wir sind es auch gewohnt, in Bezug auf Recht und Unrecht zu kommunizieren. Wir treten in Kommunikation mit definierten Erwartungen und wir alle haben unseren kulturellen Bezugsrahmen. So sind uns die Beatles oder europäische Hauptsädte wie Wien oder Budapest ein Begriff, während sich die meisten von uns mit dem Namen einer syrischen Band oder der Hauptstadt von Burkina Faso, Ouagadougou, schwerer tun.

Der erste, der einfachere Satz sollte problemlos weitergehen, aber wenn die TeilnehmerInnenzahl höher ist, könnte bei der Übertragung der Nachricht auch hier schon etwas schief gehen. In einem längeren Satz gibt es mehr Informationen. Es kann passieren, dass jemand von den TeilnehmerInnen die Botschaft verkürzt, um leichter übertragen zu werden, einige Informationen gehen verloren, einige der TeilnehmerInnen vergessen die ganze Botschaft und passen sie entsprechend ihrem Verständnis an. Die Missgeschicke bei der Übertragung der Nachricht passieren oft auch in der realen Kommunikation, insbesondere bei der Arbeit mit Flüchtlingen, wo



	<p>die Sprache oft eine Barriere ist.</p> <p>Das Weglassen von Informationen kann zu Konflikten und Missverständnissen in der Kommunikation zwischen zwei Personen führen, da diese nicht den gleichen "Ausgangspunkt" in der Kommunikation haben. Auch wenn wir die gleichen Informationen haben, können wir die andere Person missverstehen, weil wir einige Informationen und Begriffe unterschiedlich interpretieren und definieren.</p> <p>Anschließend an die Aktivität „Stille Post“ können die Teilnehmenden überlegen, auf was man in der Kommunikation mit MigrantInnen besonders achten sollte, z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• langsam sprechen</li> <li>• wichtige Information wiederholen</li> <li>• das Gesagte von der/die GesprächspartnerIn wiederholen lassen, um sicherzugehen, dass wichtige Informationen angekommen sind</li> <li>• möglichst einfache Sprache verwenden und unnötige Informationen weglassen</li> <li>• laut und deutlich sprechen</li> <li>• sich über den unterschiedlichen kulturellen Bezugsrahmen bewusst sein</li> </ul>		
<p><b>Aktivität 22: Was ist gute Kommunikation?</b></p>			
<p><b>Dauer:</b></p>	<p><b>60'</b></p>	<p><b>Materialien:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plakate mit folgenden Statements:Material 16_Aussagen zur Kommunikation.docx</li> <li>• Post-its</li> <li>• Marker</li> <li>• Flipchart, -Papier</li> <li>• Material 17_GewaltfreieKommunikation.pptx</li> </ul>
<p><b>Beschreibung:</b></p>	<p><b>Ziele der Aktivität:</b> Die Übung zielt darauf ab, die Prinzipien der gewaltfreien Kommunikation von Marschall Rosenberg zu</p>		

erläutern. Die Prinzipien werden durch interaktive Diskussionen präsentiert, zunächst innerhalb der Gruppen durch die TeilnehmerInnen selbst und dann in der gemeinsamen Diskussion unter der Leitung des/der TrainerIn.

**Die Aktivität (Implementierung):**

- Die TeilnehmerInnen werden in 3 Gruppen eingeteilt. An der Wand befinden sich der Anfang von 3 Aussagen:
  - **Ich fühle mich gut, wenn Kommunikation....** (die Antworten sind die Grundlage für eine gute Kommunikation)
  - **In der Kommunikation stört es mich, wenn....** (die Antworten sind mögliche Gefühle, die wir in der Kommunikation haben können).
  - **Konflikte in der Kommunikation entstehen hauptsächlich aus....** (die Antworten sind die potenziellen Bedürfnisse, die wir in der Kommunikation haben können).
- Jede Gruppe beginnt mit einer der Aussagen und schreibt ihre Antworten auf die Post-its
- Nach 5 Minuten wechseln sie zu einer anderen Aussage und fügen hinzu, was sie ihnen einfällt.

**ODER:**

- Jede Gruppe beendet nur ihren eigenen Satz und hat mehr Zeit für Diskussionen untereinander.

Nachdem alle Gruppen jeder Aussage etwas hinzugefügt haben, werden die Antworten vorgelesen und auf ein Flipchart aufgeschrieben, ODER über jedes Thema wird diskutiert, ohne mitzuschreiben.

**Anweisungen und Empfehlungen für den/die TrainerIn**

Bei der Durchführung der Aktivität werden Elemente einer guten Kommunikation definiert. Neben den Gefühlen und den Bedürfnissen, die wir in der Kommunikation mit anderen haben:

- Ich fühle mich gut, wenn Kommunikation.... (die Antworten sind die Grundlage für eine gute Kommunikation)
- In der Kommunikation stört es mich, wenn.... (die Antworten sind mögliche Gefühle, die wir in der Kommunikation haben können).



- Die Konflikte in der Kommunikation entstehen hauptsächlich aus... (die Antworten sind die potenziellen Bedürfnisse, die wir in der Kommunikation haben können).

Sprechen Sie darüber, was es für die TeilnehmerInnen bedeutet, dass sie z.B. verstanden oder gehört werden.

→ Einführung von gewaltfreier Kommunikation (non-violent-communication, NVC) durch Rosenberg (optional): Das Konzept der gewaltfreien Kommunikation durch Rosenberg führt die Vorstellung ein, dass wir alle Gefühle und Bedürfnisse hinter unserer Kommunikation mit anderen haben. Das "Ergebnis" der Kommunikation (ob wir mit der anderen Person in Konflikt geraten oder nicht) hängt davon ab, ob unsere Bedürfnisse erfüllt werden oder nicht.

Dafür kann Material 17\_GewaltfreieKommunikation.pptx verwendet werden.

Mehr erfahren: <https://www.cnvc.org/> oder in diesem Buch:

[https://puddledancer.bookstore.ipgbook.com/nonviolent-communication--a-language-of-life--3rd-edition-products-9781892005281.php?page\\_id=21](https://puddledancer.bookstore.ipgbook.com/nonviolent-communication--a-language-of-life--3rd-edition-products-9781892005281.php?page_id=21). Video für einen ersten Eindruck worum es sich bei gewaltfreier

Kommunikation handelt: <https://www.youtube.com/watch?v=-dpk5Z7GIFs>

Die Aktivität kann adaptiert werden, indem nur die Übung an sich gemacht wird, gefolgt von der Diskussion über die Antworten der TeilnehmerInnen.

Eine erfahrene TrainerIn kann die Diskussion so auf der Grundlage der Antworten leiten, dass die Prinzipien einer guten Kommunikation klar vermittelt werden.

Die Diskussion kann auch auf der Grundlage der Antworten vertieft werden: Was wir alle von der Kommunikation brauchen und wollen, aber auch wie es von verschiedenen Menschen noch unterschiedlich wahrgenommen werden kann (z.B. wenn wir es respektlos finden, wenn uns beim Gespräch mit jemanden nicht in die Augen geschaut wird; für jemand anderen kann der Blick in die Augen als starr und respektlos interpretiert werden).

HINWEIS: Beachten Sie, dass die Diskussion schnell eine andere Wendung nehmen kann und stellen Sie sicher, dass Sie sich an das ursprüngliche Thema halten und die TeilnehmerInnen bitten, in ihren Aussagen, Argumenten usw. konkret zu sein.

**Andere Aspekte zur Diskussion:**

Was brauchen wir gegenüber einer anderen Person, die uns ein gutes Gefühl in der Kommunikation gibt? Wie verhalten wir uns, oder fühlen wir uns, wenn unsere Bedürfnisse erfüllt sind und wie, wenn sie nicht erfüllt werden? In diesem Fall sprechen wir über Strategien - den Weg zu unseren Bedürfnissen.

Was die transzendente Analyse betrifft, so reagieren wir in der Regel auf 4 Arten:

- Durchsetzungsfähiger Ansatz ++ (Ich bin gut und du bist gut);
- Aggressiver Ansatz +-;
- Passive Herangehensweise -+ (Sie bleiben ruhig, Sie stellen die Bedürfnisse anderer vor Ihren);
- und manipulativer Ansatz - (wir benutzen Ablenkung, um die Aufmerksamkeit des anderen auf verschiedene Weise zu erregen, z.B. durch jemand anderen, wir sagen einer dritten Person, dass sie unsere Botschaft kommunizieren soll).

Unsere Bedürfnisse stehen nie im Konflikt, unsere Strategien schon. Strategien sind konkrete Maßnahmen, was wir tun, um unsere Bedürfnisse zu erfüllen (was du willst, dass andere Personen für eine aufrichtige Beziehung tun).

HINWEIS: Da diese Übung das Konzept der gewaltfreien Kommunikation einführt, sollten die TrainerInnen mit dem Konzept vertraut sein. Daher ist die Aktivität am besten mit einem/r TrainerIn durchzuführen, der/die das Thema gut kennt und die Prinzipien der gewaltfreien Kommunikation und das Konzept der Gefühle und Bedürfnisse, die wir in der Kommunikation haben, erklären kann.

Dennoch kann die Aktivität wie zuvor beschrieben ohne dieses Konzept durchgeführt werden.

**Aktivität 23: Wahrnehmung von Gefühlen**

**Dauer:**

**30'**

**Material:**

- Liste an Gefühlen und Reaktionen darauf:



			Material 18_Gefühle im Selbst erkennen.docx
<b>Beschreibung:</b>	<p><b>Ziele der Aktivität:</b> Die TeilnehmerInnen werden sich bewusst, wie sie in der Kommunikation reagieren, wenn sie bestimmte Gefühle empfinden.</p> <p><b>Die Aktivität (Implementierung):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jede/r TeilnehmerIn erhält eine Liste der häufigsten Gefühle und wie sie/er darauf reagiert.</li> <li>- Jede/r TeilnehmerIn füllt die Liste selbst aus. Sie müssen umreißen, wie sich die Handlung auf verschiedenen Ebenen (körperlich, geistig, verhaltensbedingt) bei Angst, Traurigkeit usw. verhält.</li> </ul> <p><b>Anweisungen und Empfehlungen für den/die TrainerIn</b></p> <p>Die Liste kann angepasst oder erweitert werden, um mehr Gefühle aufzunehmen. Bitten Sie die TeilnehmerInnen, sich verschiedene Situationen vorzustellen, in denen sie diese Gefühle wahrnehmen, und versuchen Sie, ihre Reaktionen auf allen drei Ebenen ehrlich zu beschreiben. Die Reaktionen auf verschiedenen Ebenen oder mit unterschiedlichen Gefühlen können ähnlich oder gleich sein (z.B. wenn man wütend oder traurig ist, kann eine Person wie eingefroren wirken und nichts sagen, keine Worte finden).</p> <p>Die Diskussion kann vertieft werden, indem darüber gesprochen wird wie bestimmte Gefühle unsere Kommunikation beeinflussen, z.B. wenn sie wütend, traurig sind, und wie wir uns dessen in unserer zukünftigen Kommunikation bewusst werden können.</p> <p>Die Aktivität kann länger sein, je nachdem, wie viel Zeit Sie der Diskussion geben möchten.</p>		
<b>Aktivität 24: Grundsätze gewaltfreier Kommunikation</b>			
<b>Dauer:</b>	<b>90' - 120'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flipchart,- Papier</li> <li>• Marker (optional)</li> <li>• Material 17_GewaltfreieKommunikation.pptx</li> <li>• Liste Gefühle und Bedürfnisse: Material 19_Gefühle und Bedürfnisse.docx</li> <li>• Lautes Signal (z.B. Triangel, Wecker, Dong)</li> </ul>



<p><b>Beschreibung:</b></p>	<p><b>Ziele der Aktivität:</b> Die TeilnehmerInnen beginnen, über ihre Gefühle und Bedürfnisse in der Konfliktkommunikation nachzudenken. Darüber hinaus, über die möglichen Gefühle und Bedürfnisse des/der anderen, um besser zu verstehen, warum der Konflikt/die Missverständnisse entstanden sind.</p> <p><b>Die Aktivität (Implementierung):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Der/die TrainerIn erklärt die 4 Prinzipien der gewaltfreien Kommunikation (siehe Anleitung für TrainerIn), dazu kann Material 17_GewaltfreieKommunikation.pptx verwendet werden.</li> <li>- Die Aktivität wird in 3 Runden durchgeführt.</li> <li>- Die TeilnehmerInnen werden in Paare eingeteilt.</li> <li>- Jede/r TeilnehmerIn denkt über eine Konfliktsituation nach, die er/sie kürzlich erlebt hat. In der ersten Runde beschreiben die PartnerInnen ihre Konfliktsituation <b>möglichst objektiv</b>: mit wem sie einen Konflikt hatten, worum es im Konflikt ging, wie es dazu kam... Der/die andere PartnerIn hört zu. HINWEIS: Wenn die TeilnehmerInnen eine Situation wählen, die sie bereits gelöst haben, sollen sie das nicht erwähnen und versuchen mit der Situation fortzufahren als wäre sie aktuell.</li> <li>- Nach 3 Minuten wechseln sie die Rollen. Der/die eine spricht, der/die andere hört zu, ohne Kommentare und Unterbrechungen (das Gleiche für alle 3 Runden), sie versuchen, die Gefühle und die Bedürfnisse des Sprechenden zu spüren. Da die GesprächspartnerInnen in der Regel sehr im Gespräch vertieft sind, empfiehlt es sich, als Signal für den Rollenwechsel eine Triangel o.ä. einzusetzen.</li> <li>- Diskussion darüber, wie es gelaufen ist, ob sie an der Beschreibung festhielten oder ob sie bereits andere Zuschreibungen auf andere oder sich selbst vorgenommen haben; war es für sie schwierig, die Geschichte zu erzählen? Sie teilen allerdings die eigentliche Geschichte nicht.</li> <li>- In der zweiten Runde wechseln die TeilnehmerInnen die PartnerInnen. Sie können eine andere Konfliktsituation wählen oder sich an die vorherige halten. Sie sprechen wieder jeweils 3 Minuten lang. Jetzt versuchen sie, über die <b>Gefühle</b> zu sprechen, die sie während des Konflikts erlebt haben und was sie damals brauchten (<b>Bedürfnisse</b>).</li> </ul>		





- In der Diskussion geht es darum, wie sie das Reden über ihre Gefühle und Bedürfnisse erlebt haben, ob es für sie schwierig war oder ob sie sich gut dabei gefühlt haben, wo sie nur an ihren Gefühlen und Bedürfnissen festhalten konnten bzw. wie der andere beeinflusste.
- In der 3. Runde wechseln sie wieder die PartnerIn. Diesmal versuchen sie, darüber nachzudenken und zu sprechen, was **andere Personen im Konflikt fühlen und brauchen könnten**. Wieder sprechen sie über die gleiche oder andere Situation (es gibt keinen Unterschied/bessere Wahl). Jede/r PartnerIn spricht 3 Minuten lang, und nach den 3 Minuten wird gewechselt.
- Abschließende Diskussion darüber, wie es für sie war, ob sie die Gefühle und Bedürfnisse des anderen enthüllen konnten und wie sie sich nach der Übung fühlen.

### Anweisungen und Empfehlungen für den/die TrainerIn

Bitten Sie die TeilnehmerInnen, über eine Konfliktsituation am Arbeitsplatz oder zu Hause nachzudenken, die für sie jedoch nicht zu sensibel ist.

Sagen Sie den TeilnehmerInnen, dass sie immer die Möglichkeit haben, zu unterbrechen oder sogar den Raum zu verlassen, wenn sie es brauchen, da die Aktivität tiefe oder ungelöste Gefühle hervorrufen kann.

Häufiger erhalten die TeilnehmerInnen einen anderen Einblick in ihre Gefühle und Bedürfnisse und in die der anderen und beginnen, die Konfliktsituation auf andere, in einer "vergebenden" Art und Weise zu verstehen.

Wir sind es nicht gewohnt, über unsere Gefühle und Bedürfnisse zu sprechen oder gar nachzudenken, wir sind uns unserer Gefühle und Bedürfnisse oft gar nicht bewusst. Auf der anderen Seite wissen wir nicht, wie wir anderen Personen richtig zuhören.

Der Zweck des PartnerInnenwechsels ist es, es zu ermöglichen, mit mehr als einer Person zu sprechen und unterschiedliche Erkenntnisse und Wahrnehmungen über die Situation zu gewinnen.

Die Aktivität kann auch adaptiert werden, indem nur die Übung durchgeführt wird - die 4 Prinzipien der gewaltfreien Kommunikation werden dann als "Regeln" vorgestellt, ohne tiefer in das gewaltfreie Kommunikations-Konzept einzutauchen. Die TrainerInnen können es als verbindende Kommunikation bezeichnen, ohne das gewaltfreie Kommunikations-Konzept zu erwähnen.

#### 4 Prinzipien der gewaltfreien Kommunikation

Aktives Zuhören ist der Schlüssel zur gewaltfreien Kommunikation. Es schafft die sichere Atmosphäre, in der sich eine Person öffnen und ehrlich ausdrücken kann.

Die 4 Prinzipien der gewaltfreien Kommunikation sind:

- Beobachten (ohne Bewertung)
- Gefühle erkennen und ausdrücken
- Bedürfnisse erkennen und ausdrücken
- Erfüllbare Bitten äußern (nicht verlangen, dass jemand etwas tut, was wir wollen)

Aktives Zuhören ist:

- Stille Präsenz (wir hören zu und schauen der anderen Person in die Augen, wir geben ihnen das Gefühl, dass wir da sind und zuhören)
- Zusammenfassen (wir fassen nur zusammen, was die Person gesagt hat, um sicherzustellen, dass wir sie verstanden haben oder stellen Fragen nur, wenn wir etwas nicht verstanden haben).
- Konzentration auf das Wesentliche (nicht verschiedene Fragen stellen, um unsere Neugierde zu befriedigen (weiterführende Fragen stellen), sondern nur über die Gefühle und Bedürfnisse, Werte, etc. (Verständnisfragen stellen)
- Sich bewusst sein, was mit einer Person vor sich geht (z.B. versuchen, zu fühlen, was sie fühlen).

Aktives Zuhören ist NICHT:

- Ratschläge geben (z.B. Sie sollten diesen Job annehmen, es ist ein guter Job.)
- Unterbrechen der Person durch das Sprechen einer eigenen Geschichte (z.B. Ja, das ist genau

das, was mit mir passiert ist....).

- Fragen (Fragen stellen, die nichts mit den Gefühlen und Bedürfnissen der Person zu tun haben, z.B. und was hat er dazu gesagt? Was passierte dann? Bist du sicher, dass es das ist, was passiert ist? Etc. - > keine weiterführenden Fragen, nur Verständnisfragen)
- Jemanden bemitleiden (z.B. oh, Arme/r du....)

Trennende Kommunikation (woraus Konflikte entstehen können) ist:

- Moralisierende Urteile und Bewertungen
- Vergleiche
- Schuldzuweisung
- Keine Verantwortung für eigene Handlungen und Gefühle übernehmen
- Schubladen-Denken (ungerechtfertigte Zuschreibungen)

### Weitere Diskussion:

- darüber, was sie während der Übung erlebt haben.
- über Bedürfnisse und Gefühle.
- Empathie: Wir versuchen, die Gefühle und Bedürfnisse anderer zu verstehen; nehmen uns die Zeit, uns zu beruhigen und darüber nachzudenken, welche Bedürfnisse in uns selbst erfüllt werden. Dies ist der Schlüssel, um den Konflikt nicht weiter zu vertiefen.
- Wenn wir andere verstehen, erraten wir nur, was ihre Gefühle und Bedürfnisse sein könnten, wir können es nicht wissen; das Erkennen der Gefühle von anderen eröffnet den Einblick in mögliche Gefühle und Bedürfnisse anderer und erhöht das Verständnis, warum sie auf eine bestimmte Weise reagiert haben. Wenn wir diesen Sprung nicht schaffen, sind wir immer noch im Bereich des Urteilens und der Schuldzuweisung.
- über Gefühle und Bedürfnisse anderer, auch wenn wir das Gefühl haben, dass sich die Person uns gegenüber schlecht verhalten hat. Was ist verbindende und trennende Kommunikation (weitere Erläuterungen der beiden Konzepte).

	- Einführung in die Bedürfnisse von Flüchtlingen in einem Land, in das sie sich niederlassen (evtl. vor der nächsten Aktivität).		
<b>Aktivität 25: Kommunikation am Arbeitsplatz, Arbeit mit Flüchtlingen - Rollenspiel</b>			
<b>Dauer:</b>	<b>90'-120'</b>	<b>Material:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karten mit Rollen- und Situationsbeschreibung: Material 20_Rollenkarten_Situationen.docx</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	<p><b>Ziele der Aktivität:</b> Einführung der gewaltfreien Kommunikation und ihr Einsatz in der Arbeit mit Flüchtlingen. Die TeilnehmerInnen erfahren bzw. können leichter herausfinden, was die andere Person zu fühlen scheint und können dadurch die gleiche Situation besser nachempfinden.</p> <p><b>Die Aktivität (Implementierung):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die TeilnehmerInnen werden in Gruppen von je 3 Personen eingeteilt. Wenn 3 die TeilnehmerInnenzahl nicht teilen kann, besteht eine Gruppe aus 4 Personen bzw. nimmt ein/e TrainerIn als BeobachterIn an der Gruppe von 2 Personen teil.</li> <li>- Jede Gruppe erhält einen Umschlag mit 3 verschiedenen Rollen; die Mitglieder der Gruppe wählen ihre Karten mit der Beschreibung einer Rolle und Situation zufällig aus.</li> <li>- Nach jeder Sitzung kurze Diskussion über ihre Reaktionen, Gefühle, Beobachtungen usw..</li> <li>- Nach der Diskussion ändern die TeilnehmerInnen die Gruppen und die Rollen so, dass sich jede/r TeilnehmerIn in allen 3 Rollen befindet. Kurze Diskussion nach jeder Sitzung und eine längere nach der Finalrunde: wie sie sich fühlen, was schwierig war und was nicht.</li> </ul> <p><b>Rollen:</b> In jeder Gruppe erhält jedes Mitglied eine der Rollen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fachmann/-frau/PraktikerIn in einem zuständigen Verwaltungsorgan oder AktivistIn in einer NGO/CSO (civil society organisation) oder Freiwillige</li> <li>2. Flüchtling</li> <li>3. BeobachterIn</li> </ol>		



	<p>Wenn es mehr als 3 Gruppen gibt, erhält die vierte (usw. Gruppe) eine der 3 Situationen. Die obigen Beschreibungen der Rollen sind nur Beispiele. Sie können sie nutzen oder die Situationen mehr an ihre eigenen Erfahrungen oder tatsächlichen Situationen anpassen.</p> <p><b>Anweisungen und Empfehlungen für den/die TrainerIn</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Aktivität kann in einer oder drei Runden durchgeführt werden, so dass jede/r TeilnehmerIn alle 3 Rollen spielen kann.</li> <li>- Die Texte können an länderspezifische Gegebenheiten angepasst werden.</li> <li>- Die Diskussion kann vertieft werden, indem man über die Gefühle und Bedürfnisse jeder Rolle/Person spricht, wie sie auf den Stress, die Wut, die Frustration, die Angst usw. reagiert und wie sie es empfand; und wie wir beim nächsten Mal, wenn wir mit Flüchtlingen arbeiten, ähnliche Situationen berücksichtigen können.</li> </ul>
--	--

**SUB-MODUL - BURNOUT UND DAS SETZEN VON GRENZEN**

**Aktivität 26: Burnout / Emotionale Erschöpfung von Menschen, Arbeit mit Flüchtlingen / MigrantInnen**

<b>Dauer:</b>	30' (15' Studie, 5' Erklärung)	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studie über Anzeichen emotionaler Überlastung für die psychosoziale Begleitung von Flüchtlingen: Material 21_Umfrage-emotionale Erschöpfung.docx</li> <li>• Kugelschreiber für alle TeilnehmerInnen</li> <li>• Material 22_emotionale Erschöpfung.pptx</li> </ul> <p><b>Zielgruppen:</b> Menschen, die psychosoziale Hilfestellungen für Flüchtlinge anbieten und andere Personen, die mit MigrantInnen arbeiten</p>
---------------	-----------------------------------	---------------------	---

<b>Beschreibung:</b>	<p><b>Ziele der Aktivität:</b> über Burnout zu reflektieren und Anzeichen von Burnout in uns selbst und anderen zu erkennen.</p> <p><b>Die Aktivität (Implementierung):</b></p>
----------------------	---



Zuerst macht der/die TrainerIn eine Einführung in die Aktivität - er/sie erzählt den TeilnehmerInnen, was das Thema sein wird und verteilt die Umfrage (anbei) über die emotionale Erschöpfung von Menschen, die mit Geflüchteten arbeiten. Die TeilnehmerInnen haben 10 Minuten Zeit, um die Umfrage auszufüllen. Der/die TrainerIn bittet sie, ehrlich zu sich selbst zu sein und betont, dass sie ihre Ergebnisse nicht mit anderen teilen müssen. Nach 10 Minuten bittet der/die TrainerIn die TeilnehmerInnen, die Umfragen zuerst wegzulegen, damit sie die Theorie durchgehen können (unten). Der/die TrainerIn erklärt den TeilnehmerInnen, was emotionale Erschöpfung / Burnout ist, was die Ursachen, Dimensionen sind und warum es zu Burnout in der Arbeit mit Flüchtlingen kommt. Er/sie erwähnt auch kurz die Prävention – wie Burnout vermieden werden kann.

Danach erklärt er/sie die **Bewertung** (unten) und die **Ergebnisse aus verschiedenen Umfragen/Studien** (unten). Optional: Der/die TrainerIn bittet jede der TeilnehmerInnen, seine/ihre Punktzahl mitzuteilen, damit er/sie die Ergebnisse besprechen kann.

**Diskussion:**

- Worin besteht der Unterschied zwischen Stress und Burnout?
- Warum ist es gut, die Anzeichen von Burnout zu erkennen?
- Wie können wir anderen Menschen helfen, wenn wir Anzeichen von Burnout erkennen?
- Wie geht man mit Anzeichen von emotionaler Erschöpfung um?
- Was kann dir deiner Meinung nach helfen, wenn du das Gefühl hast, emotional erschöpft zu sein?

**Anweisungen und Empfehlungen für den/die TrainerIn:**

Der/die TrainerIn kann entscheiden, welcher theoretischen Aspekte zum Thema Burnout behandelt werden sollten. Er/sie kann etwas weglassen oder hinzufügen, wenn er/sie es für (nicht) nützlich hält.

Der/die TrainerIn stellt sicher, dass die TeilnehmerInnen wissen, wo sie Hilfe suchen müssen, wenn sie denken, dass sie selbst Anzeichen von Burnout erleben oder was sie tun müssten, wenn sie Anzeichen in anderen erkennen.



**Theorie / Literatur:**

**Vorgeschlagene Themen:**

- Was ist Stress / Burnout / emotionale Erschöpfung?
- Ursachen für emotionale Erschöpfung - Dimensionen der emotionalen Erschöpfung
- Strategien zum Umgang mit emotionaler Erschöpfung, wie man sie verhindern oder minimieren kann (Grenzen kennen!)
- Anzeichen von Burnout und wie man es erkennt.
- die Rolle der Organisation / des Unternehmens bei der Prävention oder Reduzierung des Auftretens, der Schwere und der Auswirkungen von emotionaler Erschöpfung.

*»Only by caring for oneself is one able to fully help others«.(Nancy B. Roof 1994) (Nur wenn man sich um sich selbst kümmert, ist man in der Lage, anderen vollständig zu helfen.)*

**Abstract:**

Untersuchungen zeigen, dass die meisten Menschen, die Geflüchteten helfen, die beunruhigenden Anzeichen einer emotionalen Erschöpfung oder eines Burnout an sich **nicht erkennen**. Menschen, die mit Flüchtlingen arbeiten, sind täglich erheblichen Arbeitsbelastungen ausgesetzt, die mit einem sehr spezifischen, chaotischen und anspruchsvollen Arbeitsumfeld verbunden sind. Die anhaltende Belastung durch die Traumata der Flüchtlinge erfordert viel Energie, was die ArbeitnehmerInnen anfällig dafür macht, sich emotional zu überfordern oder sich ausgebrannt zu fühlen. **Die Qualität der Arbeit, die Menschen für Geflüchtete leisten, ist eng verbunden mit ihrer Gesundheit und ihrem Wohlbefinden.** Negative Folgen der emotionalen Erschöpfung werden nicht nur von den Helfenden selbst, sondern auch von den Geflüchteten, denen sie helfen, erlebt. Obwohl Schwierigkeiten und Ängste, die durch eine erhebliche anhaltende Belastung durch die Flüchtlingssituation entstehen, nicht vollständig beseitigt werden können, kann die Belastung der Helfenden durch den Einsatz verschiedener Maßnahmen auf individueller und organisatorischer Ebene gemildert werden.

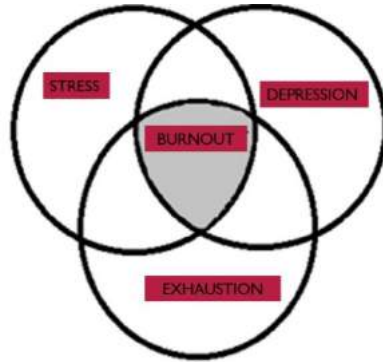
**Emotionale Erschöpfung**

- *The state of physical, emotional and mental exhaustion due to prolonged involvement in emotional*



*burdensome situations* (Pines in Arnson 2011).

- *A response to a chronic emotional burden in the constant work with people, especially if they are in need or have problems* (Schmiedel 2011).
- *Chronic state of extreme psychophysical and emotional exhaustion* (Pšeničny 2006).



**Burnout = INTERSEKTION/Wechselwirkung von Stress + Depression + Erschöpfung**

### Gründe:

- **PERSÖNLICHE MERKMALE**  
Introversion, Neurotizismus und Selbstvertrauen
- **UMWELT**  
Arbeitsüberlastung, mangelnde Kontrolle, unzureichende Vergütung, Fehlen einer soliden Gemeinschaft, mangelnde Fairness und ein Wertekonflikt. (Maslach and Leiter 2002)  
→ Negative Auswirkungen auf die körperliche und geistige Gesundheit, die Beziehungen, die Arbeitseffizienz und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

### 3 Dimensionen

- **Depersonalisierung**  
negative und unsensible Einstellung gegenüber Geflüchtete
- **Emotionale Erschöpfung**

	<p>mangelnde Begeisterung und Empathie gegenüber Geflüchtete</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reduzierte/geringe persönliche Erfüllung</b> Gefühl der persönlichen Inkompetenz und Ineffizienz im Arbeitsumfeld</li> </ul> <p><b>WARUM?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfolglosigkeit</li> <li>• Unfähigkeit zu helfen</li> <li>• fehlende sichtbare Fortschritte</li> <li>• häufiger Kontakt mit den Geflüchteten</li> <li>• Arbeit mit "schwierigen Fällen"</li> </ul> <p>(Maslach in Jakson, Farber in Heifetz 1982)</p> <p><b>PRÄVENTION</b></p> <p><b>A) Externe Unterstützung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Umwelt (zu Hause)</li> <li>• Organisation</li> <li>• Maßnahmen auf nationaler / internationaler Ebene</li> </ul> <p><b>B) Interne Unterstützung (Selbsthilfe)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soziale Kontakte → Familie, MitarbeiterInnen</li> <li>• Freizeitaktivitäten → Hobbies</li> <li>• Sorge um die Grundbedürfnisse - Grenzen setzen - NEIN sagen!</li> </ul> <p><b>Weiterführende Literatur:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <i>Guidelines for the primary prevention of mental, neurological and psychosocial disorders. 5: Staff burnout.</i> 1994. Geneva: Division of mental health, World health organization. <a href="http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/60992/1/WHO_MNH_MND_94.21.pdf">http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/60992/1/WHO_MNH_MND_94.21.pdf</a>.</li> <li>– Horvath-Lindberg, Judit in Miseres, Diana. 1991. <i>Working with refugees and asylum seekers: a handbook</i></li> </ul>
--	--

for Red Cross / Red Crescent staff and volunteers. Geneva: League of Red Cross and Red Crescent Societies.

- Inter-Agency Standing committee (IASC). 2017. *IASC Guidance on Mental health and psychosocial Support in Emergency Settings*. 2007. Geneva: IASC. [http://www.who.int/mental\\_health/emergencies/guidelines\\_iasc\\_mental\\_health\\_psychosocial\\_june\\_2007.pdf](http://www.who.int/mental_health/emergencies/guidelines_iasc_mental_health_psychosocial_june_2007.pdf)
- Lim, Andrew George in Shwee Oo, Eh Kalu. 2015. Chapter 9: Vicarious Traumatization and Resilience of Health Workers. 219-241. V Allden, Kathleen, Nancy Murakami, and Cynthia Maung. 2015. *Trauma and Recovery on War's Border. A Guide for Global Health Workers*. Dartmouth: Dartmouth College Press.
- Lopes Cardozo, Barbara, Gotway Crawford, Carol, Eriksson, Cynthia, Zhu, Julia, Sabin, Miriam, Ager, Alastair Foy, David, Snider, Leslie, Scholte, Willem, Kaiser, Reinhard, Olff, Miranda, Rijnen, Bas and Simon Winnifred. 2012. *Psychological Distress, Depression, Anxiety, and Burnout among International Humanitarian Aid Workers: A Longitudinal Study*. PLoS ONE 7(9).
- Mikuš Kos, Anica. 1997. *They talk, we listen*. Ljubljana: Center for Psychosocial Help to Refugees, Slovene foundation.
- ---. 2005. Training teachers in areas of armed conflict: a manual. Supplement to *Intervention*, Vol 3, No 2. The Netherlands: Intervention Foundation.
- Roof B., Nancy. 1994. *The impact of War on Humanitarian Service Providers: a workbook on Secondary Traumatic Stress and Burnout*. Zagreb: Center for Psychology and Social Change.
- Shah Siddharth Ashvin, Garland Elizabeth in Katz Craig. 2007. Secondary Traumatic Stress: Prevalence in Humanitarian Aid Workers in India. *Traumatology*, Volume 13, Number 1, 59-70. Sage Publications.
- Warner, Rosemary. 2006. *Report of Preliminary Desk Research on the Front Line Stress Management Project*.
- World Health Organization, War Trauma Foundation and World Vision International. 2011. *Psychological first aid: Guide for field workers*. WHO: Geneva.
- <http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0044948>  
<https://www.psychologytoday.com/intl/blog/high-octane-women/201311/the-tell-tale-signs-burnout->



[do-you-have-them](#)

– <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm/>

### \*\*\*Punkteanzahl

1=1 Punkt

2=2

3=3

4=4

5=5

AUSNAHME Nr. 13, 16, 22:

1=5

2=4

3=3

4=2

5=1

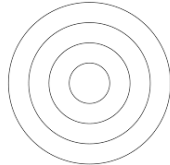
### Gesamte Punkteanzahl

- Je höher die Punktzahl, desto höher ist das Niveau der emotionalen Erschöpfung.
- MIN = 27
- MAX = 135

### Studie (Velišček, 2017)

- Durchschnittliche Gesamtpunktzahl: 57,76
- Durchschnittliche Punkte pro Antwort: 2,14 (selten)
- Min = 34, max = 101
- ➔ Ergebnisse zeigen das Vorhandensein von Symptomen und Anzeichen einer emotionalen Erschöpfung, obwohl diese in den meisten Fällen nur selten auftreten.

### Forschung

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menschen, die mit Geflüchteten arbeiten, zeigen <b>Anzeichen</b> von emotionaler Erschöpfung.</li> <li>• Diejenigen, die <b>Hilfe und Unterstützung</b> von der Organisation erhalten, in der sie arbeiten (Ausbildung, Schulungen, Supervision und Unterstützung durch Mitarbeiter), <b>zeigen weniger Anzeichen</b> von emotionaler Erschöpfung als diejenigen, die keine Hilfe erhalten.</li> <li>• Unternehmen klären die MitarbeiterInnen in der Regel nicht über die Möglichkeit emotionaler Erschöpfung und über Möglichkeiten zur Prävention und zum Umgang damit auf.</li> <li>• Helfende erkennen in der Regel <b>nicht die Anzeichen</b> einer emotionalen Erschöpfung in sich selbst.</li> </ul>		
<b>Aktivität 27: Unser soziales Netzwerk</b>			
<b>Dauer:</b>	<b>15'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Papier und Kugelschreiber für jede/r TeilnehmerIn</li> <li>• Eine Tafel (Whiteboard, Tafel) um das Soziale Netzwerk aufzuzeichnen</li> </ul> <p><b>Zielgruppe:</b> Menschen, die mit Drittstaatenangehörige arbeiten</p>
<b>Beschreibung:</b>	<p><b>Ziele der Aktivität:</b> zu verstehen, warum einige Menschen (auch TCN = third country nationals / Drittstaatenangehörige, DSA) oft zu sehr an Personen gebunden sind, die mit ihnen arbeiten (SozialarbeiterInnen, Freiwillige).</p> <p><b>Die Aktivität (Implementierung):</b> Der/die TrainerIn verteilt Stifte und Papiere an alle TeilnehmerInnen und bittet sie, <b>sich selbst</b> zuerst in der Mitte des Papiers zu zeichnen (klein - es kann ein Symbol oder etwas anderes sein). Dann bittet er/sie sie, <b>vier konzentrische Kreise</b> um sich herum zu zeichnen:</p> <div style="text-align: right; margin-top: 20px;">  </div>		



Im ersten Kreis, der ihnen am nächsten ist, zeichnen sie **Menschen, die ihm/ihr am nächsten sind** (meist Familie und enge FreundInnen). Sie können Menschen mit Punkten oder anderen Symbolen zeichnen, einige von ihnen dicht beieinander (z.B. Eltern), andere allein (eine Freundin von der Arbeit).

Im zweiten Kreis zeichnen sie **andere Verwandte und FreundInnen**, die ihnen nicht so nahe stehen. Der dritte Kreis umfasst **MitarbeiterInnen, Nachbarn, FreundInnen von FreundInnen** usw. Im vierten Kreis zeichnen sie **Menschen, die sie nur oberflächlich** kennen (Bekannte).

Während er/sie die Anweisungen gibt, zeichnet auch der/die TrainerIn sein/ihr soziales Netzwerk auf die Tafel. Wir bekommen eine Zeichnung wie diese:



**Erklärung:** der/die TrainerIn erklärt:

Die Kreise repräsentieren unser soziales Netzwerk - Menschen, die wir kennen. Der erste (der kleinste und nächstgelegene) Kreis umfasst Menschen, die uns am nächsten sind (Familie und enge FreundInnen). Der zweite Kreis umfasst andere Verwandte und FreundInnen, der dritte MitarbeiterInnen und andere (nicht so enge) FreundInnen und so weiter, bis zu den Menschen, die wir nur oberflächlich kennen. Wir füllen immer zuerst den ersten Kreis - es ist die Bedingung, größere zu bilden. Es ist unser Bedürfnis, die ersten Kreise zu füllen und ist unerlässlich, um zu den nächsten zu gelangen.

Normalerweise beinhaltet jeder Kreis mindestens ein paar Personen. Wenn wir mit jemandem zusammenarbeiten, setzen wir ihn in den letzten Kreis, aber er/sie kann langsam zu den inneren gehen, wenn

wir ihn/sie kennenlernen. Menschen, mit denen wir zusammenarbeiten, haben oft kein großes soziales Netzwerk - die ersten Kreise können (fast) leer sein (besonders bei Flüchtlingen), so dass sie die SozialarbeiterIn/Freiwillige direkt in den ersten Kreis stellen. Sie verhalten sich auch so; z.B. den/die SozialarbeiterIn/VolontärIn "meinen Freund" oder "meine Freundin" nennen, ständig Zeit mit ihm/ihr verbringen wollen und ihn/sie nach Hause einladen.... Es ist leichter zu verstehen, warum dies passiert, wenn man sich die Zeichnung in der rechten oberen Ecke ansieht (der/die TrainerIn zeichnet eine auf das Brett). Flüchtlinge ließen oft ihre Familie und enge FreundInnen in ihrem Heimatland zurück (oder sie sind umgekommen) und sie haben nicht viele enge FreundInnen im Gastland, wenn sie ankommen. Also setzen sie SozialarbeiterInnen an ihre Stelle (erster Kreis), um die Leere zu füllen. In diesen Fällen müssen wir vorsichtig sein, wie wir reagieren müssen - wie wir Grenzen setzen können, ohne Menschen zu beleidigen.

**Diskussion:**

- Wie kann man auf übermäßige Bindung reagieren?
- Wie setzt man Grenzen in einer HelferIn-KlientenIn-Beziehung?

**Anweisungen und Empfehlungen für die TrainerInnen:**

Die Aktivität eröffnet viele verschiedene Möglichkeiten der Debatte. Der/die TrainerIn kann die TeilnehmerInnen ihre Geschichten (Beispiele und Meinungen) teilen lassen.





# **Psychische Gesundheit Von Geflüchteten: Verwundbarkeit, Bewältigung Und Entwicklung**

## 4. PSYCHISCHE GESUNDHEIT VON GEFLÜCHTETEN: VERWUNDBARKEIT, BEWÄLTIGUNG UND ENTWICKLUNG

4.1. PSYCHISCHE GESUNDHEIT IM KONTEXT VON KRIEG UND ERZWUNGENER MIGRATION			
<b>Ziel(e):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Sensibilisierung für die Auswirkungen der Zwangsmigration auf die psychische Gesundheit, das Risiko und die Schutzfaktoren für die psychische Gesundheit von Flüchtlingen.</i></li> <li>✓ <i>Ein besseres Verständnis dafür, dass nicht nur kriegsbedingte Faktoren sondern auch Faktoren nach der Ansiedlung Einfluss auf die psychische Gesundheit von Flüchtlingen haben.</i></li> </ul>		
<b>Lernerfolge:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Verständnis des Konzepts der psychischen Gesundheit und wie es kulturell bestimmt wird.</i></li> <li>- <i>Kenntnis der Risiko- und Schutzfaktoren, die die psychische Gesundheit von Flüchtlingen beeinflussen.</i></li> <li>- <i>Verständnis der Barrieren, denen Flüchtlinge beim Zugang zu psychiatrischen Diensten ausgesetzt sind und der Möglichkeiten, diese zu überwinden.</i></li> </ul>		
<b>Gesamtdauer:</b>	<b>70'</b>		
<b>Aktivität 28: Psychische Gesundheit von Flüchtlingen</b>			
<b>Dauer:</b>	<b>20'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flipchart, -Papier</li> <li>• Filzstifte</li> <li>• PC/Laptop, Beamer, Leinwand</li> <li>• Power Point Präsentation Anhang:Material 23_Psychische Gesundheit.pptx</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	<p>Schritt 1: Die TeilnehmerInnen sind eingeladen, Ideen im Zusammenhang mit "psychischer Gesundheit" zu entwickeln. Die TrainerInnen schreiben sie auf dem Flipchart auf und präsentieren die WHO-Definition (Folie 2). Die TrainerInnen führen eine kurze Diskussion darüber, wie das Konzept und die Definition von psychischer Gesundheit kulturell geprägt sind.</p> <p>Schritt 2: Die TeilnehmerInnen werden für ein Brainstorming eingeladen, was ihrer Meinung nach die psychische Gesundheit von Flüchtlingen bestimmt; der/die TrainerIn schreibt die Antworten auf ein Flipchart in drei Spalten auf: individuell, sozial, Umweltfaktoren und fasst die Diskussion durch Präsentation der Bestimmungsfaktoren der psychischen Gesundheit von Flüchtlingen zusammen (Folie 4).</p>		

Aktivität 29: Psychische Gesundheitsrisiken und Schutzfaktoren bei Flüchtlingen			
<b>Dauer:</b>	<b>30'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flipchart, -Papier</li> <li>• Filzstifte</li> <li>• PC/Laptop, Beamer, Leinwand</li> <li>• Power Point Präsentation Anhang: Material 23_Psychische Gesundheit.pptx</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	<p>Schritt 1: Die TeilnehmerInnen werden in 3 Gruppen eingeteilt - zufällig oder gemischt - wenn sie aus mehreren Organisationen / Einrichtungen kommen. Jede Gruppe erhält ein Flipchart-Papier und einen Marker. Die Papiere sind durch gezeichnete Linien in zwei Hälften (vertikal) unterteilt und haben einen Titel entsprechend der Phase der Zwangsmigration (siehe unten). Die Gruppen sollten die Risiken für die psychische Gesundheit von Flüchtlingen in einer der folgenden Phasen diskutieren und auf einem Papier (in der rechten Spalte) schreiben:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gruppe: Pre-Migration - in ihrem Herkunftsland / ihrer vorherigen Siedlung, bevor sie zur Migration gezwungen wurden.</li> <li>2. Gruppe: während der Migration - während der Reise, was den Aufenthalt in mehreren Ländern beinhalten kann, vor der Ansiedlung im Empfängerland.</li> <li>3. Gruppe: Post-Migration - nach dem Ankommen im Empfänger-/Gastland</li> </ol> <p>Nach 5 Minuten sind die Gruppen eingeladen, zu präsentieren. Für jeden Satz von Faktoren starten die TrainerInnen die Diskussion im Plenum und bitten alle TeilnehmerInnen um weitere Beiträge.</p> <p>Schritt 2: Nachdem alle Gruppen ihre Präsentation beendet haben, werden die TeilnehmerInnen gebeten, in ihre Gruppen zurückzukehren; sie sollen über die Schutzfaktoren nachdenken, die das Potenzial haben, eine Verschlechterung der psychischen Gesundheit auch unter schwierigen Umständen zu verhindern. Solche Schutzfaktoren wie z.B. die Umstände, mögliche erhaltene Unterstützung, persönliche Eigenschaften der Geflüchteten, etc. können in die linke Spalte eingetragen werden.</p> <p>Nach ca. 5 min.: Gruppen sind eingeladen, ihre Arbeit vorzustellen und wieder starten die TrainerInnen eine Diskussion über jedes Bündel von Schutzfaktoren.</p> <p>Die TrainerInnen fassen Risiko- und Schutzfaktoren für die psychische Gesundheit von Flüchtlingen zusammen und</p>		



	fügen Faktoren hinzu, die in der Gruppenarbeit und Diskussion noch nicht aufgetreten sind. (Folie 5)
--	--

4.2. TRAUMATISCHE EREIGNISSE UND TRAUMABEWÄLTIGUNG			
<b>Ziel(e):</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Verbesserung der Kenntnisse über die Auswirkungen traumatischer Ereignisse und psychosozialer Folgen von Krieg und Zwangsmigration.</i></li> <li>✓ <i>Ein besseres Verständnis dafür, dass individuelle Eigenschaften und Fähigkeiten bestimmen, wie sich belastende, kritische und traumatische Ereignisse auf Menschen auswirken.</i></li> </ul>		
<b>Lernerfolge:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Verständnis von Gemeinsamkeiten und Unterschieden in psychologischen/mental Gesundheitskonzepten im Zusammenhang mit Krieg und Zwangsmigration</i></li> <li>- <i>Kenntnis der Auswirkungen traumatischer Ereignisse auf das persönliche und soziale Funktionieren</i></li> <li>- <i>Kenntnis der verschiedenen traumatischen und re-traumatisierenden Ereignisse, die Flüchtlinge erleben.</i></li> </ul>		
<b>Gesamtdauer:</b>	<b>70'</b>		
<b>Aktivität 30: Energizer: Fizz Buzz</b>			
<b>Dauer:</b>	<b>5'</b>	<b>Material(ien):</b>	-
<b>Beschreibung:</b>	Bitten Sie die TeilnehmerInnen, einen Kreis zu bilden. Erklären Sie, dass die Gruppe zusammen von eins bis 50 zählen muss. Es gibt ein paar Regeln: Die Gruppe ersetzt jede durch drei teilbare Zahl durch "fizz", jede durch fünf teilbare Zahl durch "buzz" und jede durch drei teilbare Zahl und fünf durch "fizz buzz". Zählen Sie auf und sehen Sie, wie weit Sie kommen!		
<b>Aktivität 31: Traumatische Ereignisse im Leben von Flüchtlingen</b>			
<b>Dauer:</b>	<b>20'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flipchart, - papier, Marker</li> <li>• PC, Beamer, Leinwand</li> <li>• Power Point Präsentation: Material 23_Psychische Gesundheit.pptx</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	Die TrainerInnen kleben 3 Flipchart-Papiere an die Wand (auf 3 Seiten des Raumes oder distanziert voneinander) mit folgenden Titeln: <i>vor der Flucht / während der Flucht / nach der Flucht</i> . Die TeilnehmerInnen werden in drei Gruppen eingeteilt; jede Gruppe soll zu einem Papier gehen und aufschreiben, was sie für potenziell traumatische		



	<p>Ereignisse im Flüchtlingsleben in verschiedenen Phasen der Zwangsmigration halten. Der/die TrainerIn erinnert die TeilnehmerInnen an die Definition von Trauma und deutet an, dass es sich um eine direkte oder indirekte Erfahrung, ein ursprüngliches (erstmaliges) Ereignis oder ein retraumatisierendes Ereignis handeln kann. Die Gruppen haben 5 Minuten Zeit, dann sind sie eingeladen, zu einem anderen Papier zu wechseln, dann zum dritten (jede Gruppe sollte jedes Papier ergänzen) und das hinzuzufügen, was fehlt.</p> <p>Die TrainerInnen fassen die Ergebnisse der Gruppenarbeit zusammen und stellen die potenziell traumatischen Ereignisse im Leben eines Flüchtlings und der Zwangsmigration dar, die in der Gruppenarbeit nicht aufgetreten sind. Die TrainerInnen achten darauf, dass die Menschen je nach ihren persönlichen Fähigkeiten, ihrer Belastbarkeit und Erfahrung unterschiedlich auf traumatische Ereignisse reagieren und dass das, was für den einen Menschen sehr traumatisch sein kann, für den anderen weniger traumatisch sein kann. Dennoch betreffen einige katastrophale und schreckliche Ereignisse alle Menschen - auch wenn der Genesungsprozess individuell und unterschiedlich ist.</p> <p>(Folie 14-17)</p>		
<p><b>Aktivität 32: Traumabewältigung - Folgen der Exposition gegenüber traumatischen Ereignissen</b></p>			
<p><b>Dauer:</b></p>	<p><b>30'</b></p>	<p><b>Materialien:</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flipchart, - papier, Marker in verschiedenen Farben</li> <li>• Zeitungen, Zeitschriften, Magazine mit Bildern, Schere, Kleber</li> <li>Alternative: Wachsmalkreiden, Filzstifte (bunt)</li> </ul>
<p><b>Beschreibung:</b></p>	<p>Die TeilnehmerInnen werden in 4 Gruppen eingeteilt. Jede Gruppe erhält ein Flipchart-Papier mit Titel (siehe unten), Markern, Zeitschriftenstapel, Schere und Klebstoff (oder Buntstifte, Filzstifte in verschiedenen Farben). Die Gruppen haben 5 Minuten Zeit, um zu besprechen und 20 Minuten, um eine Collage zu erstellen, die die Folgen der Exposition gegenüber traumatischen Ereignissen - Traumareaktion - in einem der folgenden Bereiche (jede Gruppe anders) darstellt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gruppe: Kognitive Funktionen - Aufmerksamkeit, Gedächtnis, Wahrnehmung, Gedanken, Lernen</li> <li>2. Gruppe: emotionale Funktion - Gefühle, emotionaler Ausdruck</li> <li>3. Gruppe: Körperliche Funktionen - wie reagiert der Körper?</li> <li>4. Gruppe: Soziales Funktionieren - Beziehungen zu anderen Menschen und der Gemeinschaft</li> </ol> <p>Die TrainerInnen laden jede Gruppe ein, darüber nachzudenken, wie es ihnen bei dieser Aufgabe gegangen ist, und präsentieren dann ihr Poster und erklären, was es darstellt. Andere TeilnehmerInnen sind eingeladen, Fragen zu stellen und über jedes Poster nachzudenken. Wenn alle Gruppen fertig sind, fasst der/die TrainerIn die</p>		

	Hauptmerkmale der Traumareaktion in 4 Bereiche der menschlichen Funktion zusammen. Er/sie betont, dass es sich hierbei um häufige Reaktionen handelt, die von ForscherInnen gefunden wurden, was nicht bedeutet, dass alle Personen, die traumatische Ereignisse erleben, diese haben werden; die Reaktion auf traumatische Ereignisse ist sehr individuell. (Folie 19)
--	---

4.3. TRAUMABEWÄLTIGUNG UND ENTWICKLUNG			
<b>Ziel(e):</b>	✓ <i>Verbesserung des Wissens darüber, wie sich Menschen von verheerenden Ereignissen erholen und wie die Genesung unterstützt und erleichtert werden kann.</i>		
<b>Lernerfolge:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Kenntnisse über den Prozess und die Phasen der Traumabewältigung und ihre individuelle Variabilität in Bezug auf Merkmale, Kapazitäten, bisherige Erfahrungen des Überlebenden</i></li> <li>- <i>Verständnis von Bewältigung und Belastbarkeit als Hauptmerkmale der Antwort auf Trauma</i></li> <li>- <i>Anwendung eines stärkenbasierten Ansatzes zur Unterstützung von Überlebenden, die Traumata erfahren haben</i></li> </ul>		
<b>Gesamtdauer:</b>	<b>70'</b>		
<b>Aktivität 33: Energizer: Ministerium für alberne Spaziergänge</b>			
<b>Dauer:</b>	<b>5'</b>	<b>Material(ien):</b>	-
<b>Beschreibung:</b>	Die TeilnehmerInnen sind eingeladen im Kreis zu stehen. Ein Gruppenmitglied (TrainerIn kann beginnen) ist der/die MinisterIn für alberne Spaziergänge: Er/sie beauftragt die anderen TeilnehmerInnen mit dem Gehen. Der Spaziergang sollte so lustig wie möglich sein und viele Körperteile einbeziehen. Die TeilnehmerInnen sollten den Spaziergang nachahmen. Dann wird der/die nächste TeilnehmerIn im Kreis zum/zur MinisterIn und geht vor, bis alle TeilnehmerInnen MinisterInnen sind.		
<b>Aktivität 34: Phasen der Traumabewältigung</b>			
<b>Dauer:</b>	<b>30'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flipchart, - papier, Marker</li> <li>• PC, Beamer, Leinwand</li> <li>• Power Point Präsentation: Material 23_Psychische Gesundheit.pptx</li> <li>• Material 24_Fallbeispiele-victim-survivor-thriver.pdf <i>(Opfer, Überlebende/r, Personen, die trotz Traumata wachsen)</i></li> </ul>

<b>Beschreibung:</b>	<p>Schritt 1: Der/die TrainerIn gibt eine Einführung in das Thema: gemeinsame Traumabewältigung und ihre unmittelbaren, kurz- und langfristigen Folgen. Auch hier betont der/die TrainerIn, dass es sich um Forschungsergebnisse handelt, die auf den Durchschnittswerten basieren, und dass jede Person, die traumatischen Ereignissen ausgesetzt ist, eine individuelle Traumaantwort hat und möglicherweise keine oder nur wenige der beschriebenen kurz- und langfristigen Folgen hat (die Sofortreaktion ist biologisch bestimmt und daher dem Menschen gemeinsam). Der/die TrainerIn stellt auch die drei Phasen der Trauma-Bewältigung vor: Opfer, Überlebende/r und Personen, die trotz Traumata wachsen (10').</p> <p>Schritt 2: Die TeilnehmerInnen werden in 3 Gruppen eingeteilt (zufällig oder in Mischgruppen, wenn sie aus verschiedenen Organisationen / Institutionen stammen). Jede Gruppe erhält ein gedrucktes Fallbeispiel. Sie werden angewiesen, die Fälle zu lesen und kurz- und langfristige Traumafolgen (Symptome) zu identifizieren. Sie sollen auch entscheiden, in welchem Stadium der Traumabewältigung sich die Person aus dem Fallbeispiel befindet und was die Hinweise dafür sind. Nach ca. 10 Minuten sind die Gruppen eingeladen, den Fall und ihre Schlussfolgerungen kurz vorzustellen: Was sind kurz- und langfristige Merkmale der Traumabewältigung, in welchem Stadium der Genesung sich die Personen befinden und warum sie dies denken. Der/die TrainerIn startet und leitet eine Diskussion über die Phasen der Traumabewältigung (20').</p> <p><b>Anmerkung an TrainerInnen:</b> In der Forschung gibt es unterschiedliche Ansichten über die dritte Phase der Traumabewältigung, auf Englisch Thriver-Stage genannt. Während einige Psychologen der Ansicht sind, dass Menschen an der Bewältigung ihres Traumas wachsen können, gibt es andere Psychologinnen, die der Auffassung sind, dass Menschen trotz des Traumas Ja zum Leben sagen können, aber keinesfalls an der Bewältigung ihres Traumas wachsen. Das dritte Stadium der Traumabewältigung, thriver-stage, sollte daher sensibel behandelt werden, Trauma ist in keiner Weise „gut“.</p>		
<b>Aktivität 35: Belastbarkeit und Wachstum</b>			
<b>Dauer:</b>	<b>15'</b>	<b>Materialien:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PC, Beamer, Leinwand</li> <li>• Material 23_Psychische Gesundheit.pptx</li> </ul>
<b>Beschreibung:</b>	Der/die TrainerIn hält einen Vortrag über Belastbarkeit und Entwicklung nach traumatischen Erfahrungen. (Folien 21-25)		

## Anhang

Titel
<b>1.1 Kultur</b>
1. <a href="#">Material 1 Kultur.pptx</a>
<b>1.2 Kulturelle Diversität</b>
2. <a href="#">Material 2 Kulturelle Diversität_PPP</a>
<b>1.3 Stereotype und Vorurteile</b>
3. <a href="#">Material 3 Stereotype und Vorurteile.pptx</a>
4. <a href="#">Material 4 Facts against prejudices - Englisch Version as Template for other countries.docx</a>
5. <a href="#">Material 5 Fakten gegen Vorurteile.docx</a>
6. <a href="#">Material 6 Handout Euro Rail a la carte.docx</a>
<b>2.1. Kulturelle Unterschiede (Barnga Game)</b>
7. <a href="#">Material 7 Barnga Game Regeln.docx</a>
<b>2.2. Kulturschock, Cohen-Emerique</b>
8. <a href="#">Material 8 Dezentralisierung Bilder.pdf</a>
9. <a href="#">Material 9 Fragen zur Dezentrierung</a>
10. <a href="#">Material 10 Kulturschock Sensible Zonen Kritische Vorfälle.pptx</a>
<b>2.3. Interkulturelle Sensibilität2 –Bennett</b>
11. <a href="#">Material11 DMIS.pptx</a>

## 2.4. Interkulturelle Kompetenz

- 12. [Material 12 THE GAME OF SQUARES.pdf](#)
- 13. [Material 13 Elemente interkultureller Kompetenz.pdf](#)
- 14. [Material 14 Definition interkultureller Kompetenz.pdf](#)

## 3.1. Kommunikation

- 15. [Material 15 Kommunikationsspiel – Stille Post.docx](#)
- 16. [Material 16 Aussagen zur Kommunikation.docx](#)
- 17. [Material 17 Gewaltfreie Kommunikation.pptx](#)
- 18. [Material 18 Gefühle im Selbst erkennen.docx](#)
- 19. [Material 19 Gefühle und Bedürfnisse.docx](#)
- 20. [Material 20 Rollenkarten Situationen.docx](#)
- 21. [Material 21 Umfrage-emotionale Erschöpfung.docx](#)
- 22. [Material 22 emotionale Erschöpfung.pptx](#)

## 4.1. PSYCHISCHE GESUNDHEIT IM KONTEXT VON KRIEG UND ERZWUNGENEN MIGRATION

- 23. [Material 23 Psychische Gesundheit.pptx](#)

## 4. 2. TRAUMATISCHE EREIGNISSE UND TRAUMABEWÄLTIGUNG

- 24. [Material 24 Fallbeispiele-victim-survivor-thriver.pdf](#)
- 25. [Material25 Trauma Handout BarbaraPreitler](#)

## Project info

The project is funded by European Union's Asylum, Migration and Integration Fund.  
The purpose of the project is to contribute to pre-departure and post-arrival integration of persons in need of international protection, relocated within the EU or resettled from a third country.

## Partners



Rehabilitation Centre  
for Stress and trauma  
Croatia  
[www.rctzg.hr](http://www.rctzg.hr)



Südwind, Association for Development  
policies and global justice  
Austria  
[www.suedwind.at](http://www.suedwind.at)



Slovene Philanthropy  
Slovenia  
[www.filantropija.org](http://www.filantropija.org)



Center for Peace Studies  
Croatia  
[www.cms.hr](http://www.cms.hr)



CESIE  
Italy  
[www.cesie.org](http://www.cesie.org)

Find more information, tools, training materials and join Community at

[welcomm-europe.eu](http://welcomm-europe.eu)



This publication was funded by the European Union's Asylum, Migration and Integration Fund.

The content of this publication represents the views of the author only and is his/her sole responsibility.  
The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.