



Motivations-ABC für

Fachkräfte der Kinder-

und Jugendhilfe

**Eine Ideensammlung von Mitgliedern
des ASB-Fachkreises Kita**

Wir helfen hier und jetzt.

Vorwort

Wer in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe arbeitet, kennt Alltagsstress und emotional herausfordernde Situationen. Aus der Stressforschung wissen wir, dass jede:r von uns nur dann gut mit Alltagsstress und beruflichen Herausforderungen umgehen kann, wenn Anforderungen und verfügbare Ressourcen im Gleichgewicht stehen. Wenn aber anstrengende Situationen an Häufigkeit, Intensität und Dauer zunehmen und uns zudem wenig Entscheidungsspielraum bleibt, wird es schwierig mit unserer Selbstregulation. Dann noch der Fachkräftemangel und – quasi als Sahnehäubchen obendrauf – eine Ausnahmesituation wie die Pandemie. Das ist eine „perfekte Komplettüberforderungssituation“, in der es schwierig ist, noch genügend Energie aufzubringen. Deswegen ist es in einer solchen Lage besonders wichtig, gut für sich und für das Team zu sorgen. Und es darf dabei auch ruhig auch mal persönlicher und damit „menschlicher“ werden. Das ist einer der Faktoren, die ein Team zusammenhalten. Mit dieser Ideensammlung eines Methoden-ABC möchten wir Sie unterstützen, damit es Ihnen noch besser gelingt, Ihr Team zu stärken und zu motivieren sowie achtsamer miteinander umzugehen.

Die Idee zu dieser Handreichung entstand im „Fachkreis Kita“ des ASB-Bundesverbandes während der vielen verschiedenen Phasen der Corona-Pandemie. Unser kleines, von pädagogischen Fachkräften entwickeltes Methoden-ABC möchte Sie zum Nachdenken, Ausprobieren und Weiterentwickeln einladen. Betrachten Sie unsere Beispiele gerne als Anregung. Ihrer Kreativität sind keine Grenzen gesetzt.

Wir wünschen viel Spaß beim Durchblättern und gutes Gelingen beim Ausprobieren!

Elvira Burmeister (ASB Küstenkinder gGmbH/Mecklenburg-Vorpommern),
Daniela Ernst (ASB-Landesverband NRW),
Matthias Ludwig (ASB-Landesverband Saarland),
Ina Stanulla (ASB-Bundesverband)

Inhaltsverzeichnis

Wie kann ich meine Motivation und die meines Teams anregen?	Übung/Zusatz
Anfangen	4
Achtsamkeit.....	4/12
Bingo!	4/14
Chaos (er)tragen und nutzen.....	5
Dialogisch agieren.....	5/16
Empathie zeigen	5/17
Feiern!	5
Geduldig sein	6/18
Humor.....	6
Individualität zulassen	6/19
Jonglieren.....	6/20
Kontrolle abgeben	6
Langeweile erlauben.....	7
Mut haben	7
MiniMax-Interventionen	7/21
Neugier	7
„Open Source“-Sein	7
Positiv denken.....	8
Quatsch machen	8/21
Ressourcen.....	8/22
Selbstsorge.....	8
Teamvielfalt	9/23
Umdenken	9
Vertrauen	9/23
Wertschätzende Kommunikation	9/24
W wie warme Dusche	10/24
Xenophilie	10
Yin und Yang	10
Zukunft gestalten	10
Weiterführende Literatur	26

Wie kann ich meine Motivation und die meines Teams anregen?

Kennen Sie das Gefühl, in Ihrem persönlichen und beruflichen Umfeld manchmal „auf der Stelle zu treten“, nur zu funktionieren, lähmendes Schweigen und ausweichende Blicke zu ertragen? Statt mit Begeisterung den nächsten Schritt zu wagen, halten Sie diesen schmerzvollen Zustand aus und werden zudem mit Aussagen konfrontiert, wie: „Hat ja eh` keinen Zweck“, „Ob wir das nun machen oder nicht...“, „Nicht jetzt“, „Null Bock“, „Keine Zeit“, „Wieso ich?“, „Wenn die Rahmenbedingungen stimmen würden...“ oder „Ich würde ja, aber meine Kolleg:in...“

Fallen Ihnen selbst weitere Sätze ein? Wenn ja, welche? Was können Sie tun, um diesen Stillstand zu beenden, ohne zu belehren, anzuweisen oder Druck auszuüben? Sie wissen es und haben schon oft Erfolg damit gehabt? Erinnern Sie sich? Erinnern Sie sich an bekannte und ganz einfach klingende Verhaltensweisen, die uns und unsere Mitmenschen herausfordern und vielleicht „Großes“ bewirken? Wie wäre es deswegen, mit „Einfach mal mit...“

Anfangen

Fangen Sie zum Beispiel an mit der Übung, aus den Buchstaben (m)eines Vornamens einen sinnvollen Satz zu bilden, beispielsweise aus „Lisa“:

L - Lachen
I - ist
S - sehr
A - angenehm

und

Achtsamkeit

Achtsam sein bedeutet, gut in sich und seinen Körper hineinzuhören. Sich bewusst Zeit dafür zu nehmen, sich zu entspannen und so bei sich zu sein. Die progressive Muskelentspannung ist ein einfacher Weg, in den eigenen Körper hineinzufühlen. Auf [Seite 12](#) befindet sich eine Übung für eine zehnminütige Einheit. Man kann diese in einer kurzen Teamsitzung in der Gruppe, aber auch alleine durchführen. Auch im Internet finden sich kostenfreie Übungen, zu denen der Text vorgetragen und eine entspannende Musik eingespielt wird. Die Übung in der Anlage ist eine Anleitung zur Progressiven Muskelentspannung nach Edmund Jacobson.*

Bingo!!

Bingo kann ein vereinbartes Codewort sein für den Fall, dass etwas besonders gut oder besonders schlecht läuft. Oder es kann eine Übung für eine Gruppe sein, der es guttäte, wieder auf spielerische Weise etwas mehr Energie zu tanken. Dazu wird ein Arbeitsblatt mit Texten (Aussagesätzen) verteilt, die dazu einladen, Neues oder bisher nur Vermutetes über die Kolleg:innen zu erfahren. Ziel ist es, so schnell wie möglich Namen für die Aussagesätze in den Kästchen zu finden und eine Reihe (horizontal, vertikal oder diagonal) vollständig auszufüllen, denn dann darf „Bingo“ gerufen werden. Im Anschluss kann es einen Austausch geben, zum Beispiel über Vorlieben, Eigenheiten, Besonderheiten, Werte oder Vorannahmen der Kolleg:innen. Zwei Bingo-Versionen finden Sie auf den Seiten [14 und 15](#).

*Edmund Jacobson (1888 – 1983) war ein US-amerikanischer Arzt und Physiologe und der Begründer der Progressiven Muskelentspannung.

Chaos (er)tragen und nutzen

Einfach mal tief durchatmen! Schon zehn bewusste Atemzüge bis tief in den Bauch können in stressigen Situationen die Pulsfrequenz verlangsamen und uns so ruhiger machen. Mit Ruhe meistert man oft auch das größte Chaos. „Nichts kann existieren ohne Ordnung - nichts kann entstehen ohne Chaos.“ Betrachtet man dieses Zitat von Albert Einstein, wird deutlich, dass wir Menschen beides brauchen: das Chaos und die Ordnung! Daher kann es vielleicht gewinnbringend sein, besonders chaotische Zeiten oder Situationen als Quelle und Möglichkeit von Veränderung hin zur Ordnung zu verstehen. Nutzen Sie die Energie, die im Chaos steckt, um eine neue Ordnung zu erschaffen!

Dialogisch agieren

„Weniger ist oft mehr“, den Satz kennen wir alle. Tatsächlich geht es in der direkten pädagogischen Arbeit selten um einen Mangel an Expert:innenwissen, als vielmehr um eine echte Begegnung mit Kolleg:innen, Eltern, Kindern und einen entschleunigten Austausch über wesentliche Themen, die einen wirklich beschäftigen. Denn: „Im Grunde sind es immer die Verbindungen mit Menschen, die dem Leben einen Wert geben“ (Wilhelm von Humboldt). Dieses gelingt außerordentlich bereichernd über die dialogische Haltung*. Und das fast ganz ohne Vorbereitung! Auf [Seite 16](#) finden Sie eine Anleitung zur Durchführung von Dialogrunden sowie die sogenannten „Einladungen zum Dialog“, die die Kommunikation in der Runde quasi automatisch dialogisch machen.

*Die dialogische Haltung betont den Respekt vor der Individualität jedes Menschen und die Wichtigkeit des Gesprächs und der Begegnung auf Augenhöhe.

Empathie zeigen

Es tut so gut, wenn jemand an uns denkt und sich in einer guten Art um uns bemüht und sorgt. Einfach aufmerksam sein. Das ist Balsam für die Seele und gibt uns in angespannten Zeiten das gute Gefühl und die Gewissheit, gesehen zu werden. Hierzu gibt es für den Teamkontext eine wunderbare Übung, die da heißt: Mein geheimer Freund/meine geheime Freundin. Neugierig? Eine Übungsanleitung finden Sie auf [Seite 17](#).

Feiern!

Nicht nur Feste, Unternehmungen und Aktivitäten für Kinder und Eltern ausrichten, sondern auch für das Team. Wie wäre es mit einem Kegelabend, einem Krimi-Dinner, Stadtführungen, Ausflügen oder Wanderungen, Schlittschuhlaufen, Minigolfen, Wald-Baden oder Motto-Partys?



Geduldig sein

Für jedes Handeln gibt es immer einen guten Grund und Veränderung braucht Zeit. Wenn sich im Team problematisches Verhalten zeigt oder sich „schlechte Gewohnheiten“ eingeschlichen haben, stellt sich die Frage nach Veränderungsmöglichkeiten. Im alltäglichen Stress gibt es meist wenig Verständnis für „unpassendes“ oder „störendes“ Verhalten. Direkte Kritik oder Aufforderungen etwas „anders“ zu machen, können im ersten Moment als Angriff gewertet werden und sorgen bei der angesprochenen Person oft zur Abwehrhaltung. Diese Situationen von Angriff- und Abwehrhaltung sind keine gute Grundlage für konstruktives und teamstärkendes Verhalten. An dieser Stelle können Führungskräfte und Leitungen gut auf ihre Mitarbeiter:innen zugehen. Wie das gehen kann? Hierzu gibt es eine praktische Übung auf [Seite 18](#).

Humor

„Humor ist der Knopf, der verhindert, dass einem der Kragen platzt“ (Joachim Ringelnatz). Es muss nicht immer ein Fachbuch als Lektüre dienen, schon gar nicht während der Pause. Die nicht nur bei pädagogischen Fachkräften beliebten Cartoons von Renate Alf* können uns vielleicht dabei helfen, manche Alltagsorgen „wegzulächeln“. Es lohnt sich, hineinzuschauen zum Beispiel in die Cartoons auf www.renatealf.de.



Individualität zulassen

Wir alle wollen gern individuell und nicht „08/15“ sein. Vielleicht auch nicht zu sehr auffallen, aber auf jeden Fall ein bisschen ... Wir wollen in unseren Eigenarten gesehen, anerkannt und wertgeschätzt werden. Wenn das in einem Team gelingt, macht es die Zusammenarbeit unter Kolleg:innen angenehm. Zur Erinnerung daran gibt es zwei schöne Übungen, die uns verdeutlichen, wie individuell und kreativ wir denken und handeln. Sie brauchen nicht mehr dazu als ein paar Zitronen und die Anleitung auf [Seite 19](#).

Jonglieren

Dieses Spiel kennen wir ja alle in unseren Arbeitsbereichen zur Genüge: Wir jonglieren mit vielen Informationen, Handlungsanforderungen und sonstigen Erfordernissen, die so gern quer reingrätschen. Wie viele Bälle können wir aber ganz real in Bewegung halten? Das sollten Sie einmal ausprobieren. Hierzu gibt es eine verblüffende Übung auf [Seite 20](#), bei der das Lachen garantiert ist.

Kontrolle abgeben

Niemand erwartet von Ihnen als Fachkraft, dass Sie alles alleine organisieren – außer eventuell Sie selbst!

*Renate Alf: Der allerreinste Kindergarten!
(© Lappan in der Carlsen Verlag GmbH, Hamburg 2021)

Langeweile erlaubt

Wenn Ihnen das nächste Mal alles zu viel wird, denken Sie einfach an: nichts. Bewusstes Nichtstun wirkt. In einer Welt, in der wir ständig von Impulsen überflutet werden und ununterbrochen multi-tasks müssen, hilft nur gezieltes Abschalten. Setzen Sie sich ruhig und bequem hin, schließen Sie die Augen und warten Sie einfach ab. Anfangs fällt das vielleicht noch schwer, es wird Ihnen möglicherweise langweilig dabei. Doch mit der Zeit werden Sie lernen, die innere Stille nicht nur zu ertragen, sondern sogar zu genießen.

Mut haben...

- zum offenen Wort
- mal etwas Neues auszuprobieren
- sich und anderen etwas zuzutrauen
- eigene Wünsche mitzuteilen
- zum Zuhören
- zum „Nein sagen“

und

MiniMax-Interventionen

Kleine Veränderungen haben manchmal eine ganz große Wirkung! In dieser Handreichung finden Sie eine Auswahl von sogenannten „MiniMax-Interventionen“ (nach Manfred Prior*), die mit wenig Aufwand viel bewirken können – zum Beispiel Sätze und Gedanken einmal anders beginnen zu lassen. Mit Begriffen, die nicht wie in Stein gemeißelt klingen und damit alle Veränderungs-Ansinnen bereits im Keim ersticken. Nutzen Sie statt „in der Vergangenheit“ das Wort „bisher“, nicht „ob“, sondern „was“ und „welche“ oder „noch nicht“. Neugierig geworden? Dann schauen Sie auf [Seite 21](#) – oder erstmal zu N wie Neugier...

* Manfred Prior (*1954) ist Therapeut, Berater, Coach und Supervisor und Erfinder der „MiniMax-Interventionen“.

Neugier

Bleiben Sie neugierig! Auf Ihr Team, auf die Kinder und Jugendlichen, auf die Eltern! Stellen Sie häufiger Fragen nach dem „Wie“: Wie ist es Dir gelungen? Wie stellst Du es Dir vor? Wie wollen wir es machen? Durch diese Fragen gewinnen Sie immer wieder neue Eindrücke, Ideen und Gespräche (auch und besonders mit Kindern)!

„Open Source“-Sein

Jeder Mensch verfügt über ein großes Repertoire an Ideen, Gedanken, Erfahrungen und Wissen, es ist nur nicht jedem bewusst. So ergibt sich innerhalb eines Teams ein fast unerschöpflicher Wissens- und Erfahrungsspeicher. Wenn alle Beteiligten in einem Team „Open Source“ sind, bedeutet das, dass dieses Wissen, die Erfahrungen und Ideen allen zugänglich gemacht werden. Keiner muss das Rad neu erfinden: Gab es eine solche Situation schon einmal? Was waren gute Lösungswege? Welche Spiele oder Angebote haben sich bewährt? Wer hat etwas Neues probiert und kann das empfehlen? Seien Sie „Open Source“ und laden sie auch ihr Team ein, „Open Source“ zu sein.



Positiv denken

Eine Methode, die das positive Denken befördert, wurde von Sabine Ebersberger* und Michael Bohne* entwickelt. Dazu gehört ein DIY- Kartenset, mit dem „stärkende Sätze für beispiellose Zeiten“ gebildet werden. Ursprünglich für die Pandemie- und Lockdown-Zeiten entwickelt, ist diese Technik auch in vielen weiteren, manchmal schwer zu ertragenden Lebenssituationen anwendbar. Die Teammitglieder wählen zuerst aus der einen Hälfte des Kartensatzes einen (Neben-)Satz aus, der eine Schwierigkeit oder Herausforderung beschreibt. Dieser beginnt immer mit „Auch wenn...“ Anschließend finden sie aus der Zweiten Hälfte des Kartensatzes den für sie passenden Folgesatz (Hauptsatz).



Es darf auch lustig sein. Eine Erklärung dieser Methode und alle Karten zum Ausdrucken finden Sie hier: www.innen-leben.org

Quatsch machen

Gemeinsam albern sein, das sorgt für eine schöne Unterbrechung des Arbeitsalltags – auch für Kinder, die das gegebenenfalls miterleben. Es muss ja nicht gleich (gähn) das Kaugummi unter der Türklinke sein. Wie wäre es mit einem energiespendenden, furchtbar albernem Warm-Up zu Beginn einer Teamsitzung, zum Beispiel „Hannes aus

der Knopffabrik“, „Samurai“ oder „Obstsalat“? Die Anleitung zur Übung „Obstsalat“ finden Sie auf [Seite 21](#).

Ressourcen

Zur Bewältigung des anspruchsvollen pädagogischen Alltags ist es hilfreich zu sehen, über welche Ressourcen ein Team und jeder einzelne verfügen. Die Thematisierung von Ressourcen stärkt jedes Teammitglied. Es gibt viele kleine und große Übungen zur Aktivierung von Ressourcen. Wie wäre es mit einer kleinen Einheit zu Beginn der nächsten Teamsitzung? Jede Person denkt sich zum Anfangsbuchstaben ihres Vornamens eine Ressource oder positive Eigenschaft aus und stellt sich vor, zum Beispiel mit „Ich bin die entspannte Emel“ oder „Ich bin der ausgeglichene Anton“. Fällt jemandem dazu nichts ein, können die anderen Teammitglieder wertschätzende Vorschläge machen, wie „Ich bin die Fels-in-der-Brandung Fiona“. Wer sich etwas mehr Zeit für das Thema Ressourcen im Team nehmen möchte, findet ein Arbeitsblatt auf [Seite 22](#).

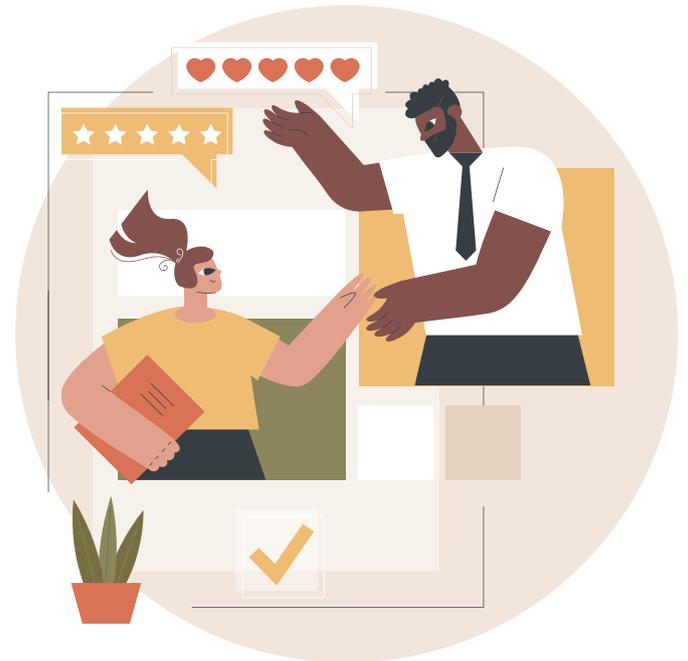
Selbstsorge

Egal wieviel bei Ihnen gerade los ist: 4,25 Stunden pro Woche, nur für sich, sollten Sie nach Möglichkeit immer möglich machen. Sie können diese „Urlaubszeit“ auf einmal oder aufgeteilt in mehrere kleine Etappen nehmen – solange Sie diese Zeit für Dinge nutzen, auf die Sie wirklich Lust haben: Gartenarbeit, Sport oder (mal politisch völlig unkorrekt) Autofahren, dabei laut Musik hören und mitgrölen. Alles, was Sie entspannt, ist erlaubt. Wenn 4,25 Stunden nicht möglich sind, fangen Sie mit weniger Ich-Zeit an und steigern Sie diese langsam.

Teamvielfalt

In vielen Leitbildern steht: Vielfalt in den Teams sehen wir als Bereicherung – oder so ähnlich. Doch was bedeutet das eigentlich konkret? Wenn genügend Diversität (Lebensalter, soziale Herkunft, Migrationsgeschichte, geschlechtliche Orientierung, verschiedene Charaktere und Temperamente usw.) in einem Team vorhanden ist, können schneller produktiv-kreative Lösungsansätze gefunden werden, so die These. Haben Sie diese Erfahrung bereits gemacht? Ihr Team ist mit Sicherheit divers. Finden Sie es heraus und befragen Sie es! Durch eine Positionierungsübung zu verschiedenen Fragen wird deutlich, dass es in jeder Gruppe unterschiedliche individuelle Vorlieben, Meinungen oder Erfahrungen gibt. Das sorgt für Aha-Erlebnisse, für Bewegung sowie gute Stimmung und kann auch zur Besprechung bestimmter Themen hinführen. Eine positive Einstellung zum Team und zu dessen Vielfalt wird so auf jeden Fall gefördert. Eine Anleitung zu dieser leicht durchzuführenden Übung finden Sie auf [Seite 23](#).

sich auch „die Führungskraft“ einmal blind führen ließe? Dann ist der Perspektivwechsel garantiert und es gibt Stoff für interessante Gespräche. Eine Anleitung zur Übung finden Sie auf [Seite 23](#).



Umdenken

„Think out of the Box“ oder der „Blick über den Tellerrand“: Die Box, das sind wir selbst mit unseren Denkmustern, Erfahrungen, Werten und Ansichten. Die können dazu führen, dass die Herangehensweise bei der Problemlösung (wegen altbewährter Wege und Methoden) festgefahren ist. Es geht darum, gängige Annahmen zu hinterfragen und nicht alles als (vor)gegeben zu akzeptieren. Daher: Stellen Sie Ihre „Box“ infrage!

Wertschätzende Kommunikation

Es fällt nicht immer leicht, die richtigen Worte zu finden, ob beim Feedback oder in Konfliktsituationen. In diesem Fall ist es sinnvoll, sich ab und zu die Grundsätze und Schritte der sogenannten „Gewaltfreien Kommunikation“ von Marshall B. Rosenberg* vor Augen zu führen.

1. Beobachten (ohne pauschal zu bewerten)
2. Eigene Gefühle zum Ausdruck bringen
3. Bedürfnisse erkennen
4. Bitten um das, was wir für uns brauchen

Vertrauen

Vertrauen der Führung und zur Führung sowie zum Team bzw. zwischen Teamkolleg:innen ist ein Schlüssel für ein reiches und befriedigendes, kollegiales Miteinander. Wie wäre es mit einem Vertrauensspaziergang – und wie wäre es dabei, wenn

Eine detaillierte Beschreibung zu den Grundannahmen der wertschätzenden Kommunikation finden Sie auf [Seite 24](#).

* Marshall B. Rosenberg († 2015) war ein US-amerikanischer Psychologe und international tätiger Mediator. Er entwickelte das Konzept der Gewaltfreien Kommunikation (GFK).

W wie warme Dusche

Eine ganz einfache und wunderschöne Übung für das Team und auch in der Arbeit mit Kindern ist die „Warme Dusche“. Eine Person sitzt im Kreis und die um sie Herumsitzenden sagen alle positiven Dinge, die ihnen zu der Person einfallen. Das können Eigenschaften oder gemeinsame Erlebnisse, Leistungen oder Stärken usw. sein. Dabei ist es wichtig, wertschätzend miteinander umzugehen. Obwohl es eine angeleitete Übung ist, wird sich eine Atmosphäre des Wohlwollens ausbreiten. Manchmal sind wir natürlich auch mit unserem eigenen Unwohlsein konfrontiert, wenn uns jemand Komplimente macht. Hier kann jede:r üben, dem Impuls zu widerstehen, die schönen Komplimente zu relativieren. Das ist übrigens auch ein Schritt weiter zu einer gesunden Selbstsorge und Selbstliebe.

Xenophilie*

Ja, im Grunde haben wir keine Wahl – das ist hier positiv gemeint. In unseren sich ständig wandelnden gesellschaftlichen Bedingungen (siehe auch C wie Chaos ertragen und nutzen und M wie Mut sowie V wie Vertrauen) macht es unser Leben einfacher, wenn wir eine Haltung entwickeln, allem Fremden, Neuem gegenüber positiv eingestellt und aufgeschlossen zu sein. „Nur wer sich wandelt, bleibt sich treu“ und „nichts ist so beständig wie der Wandel“, oder wie war das noch gleich?

Yin und Yang

Jetzt wird es zum Schluss auch noch esoterisch? Für den, der es möchte, natürlich und für den, der das nicht möchte, natürlich nicht. So ist es mit Yin und Yang: Ost und West, Nord und Süd, oben und unten – alles gehört zusammen. Gemeinsam gibt

es ein Ganzes, es wird ein Schuh draus. Yin und Yang stehen für einander entgegengesetzte und dennoch aufeinander bezogene Kräfte oder Prinzipien, die sich nicht bekämpfen, sondern ergänzen. Zum Leben gehören das Helle und das Dunkle, das Alte und das Junge, das Schöne und das Schreckliche, die Ordnung und das Chaos. Die Kunst dabei ist, beide Teile anzunehmen und wertzuschätzen.

Nutzen wir die Unterschiede, versuchen wir, Unterschiedlichkeit und Ergänzung wirklich als Reichtum zu betrachten (und nicht nur als einen Satz in unserem Leitbild).

Zukunft gestalten

In schwierigen Zeiten wie während einer Pandemie fühlen sich Menschen in der pädagogischen Arbeit häufig in die Passivität gedrängt. Durch die nicht planbaren Entwicklungen in diesen Zeiten fällt es schwer, aktiv zu handeln. Der Alltag ist geprägt von der Reaktion auf die sich ständig ändernden Bedingungen. Dies mit der sonst sehr aktiven pädagogischen Arbeit in Einklang zu bringen, kann frustrierend sein. Nehmen Sie sich im Team daher bewusst Zeit dafür, „die Zukunft aktiv zu gestalten“! Malen Sie sich im Team ein (für sie wünschenswertes) Ideal aus. Lassen Sie Ihren Wünschen freien Lauf. Sie werden sehen, wieviel Spaß das macht. Dann überlegen Sie im Team, was sie zur Gestaltung dieser Zukunft brauchen und welche Schritte Sie in Richtung dieses Ideals machen können. Jeder kleine Schritt bringt Sie auf den Weg, führt Sie aus der Passivität und hilft dabei, sich als aktiven Gestalter bzw. aktive Gestalterin zu erleben. Konkretisieren Sie, was Sie wie umsetzen werden.

Und denken Sie daran: Besser eine zweitbeste Lösung aktiv gestalten, als die beste Lösung in Passivität versinken zu lassen!

*Xenophilie bezeichnet eine persönliche oder kollektive Vorliebe für fremde, unbekannte Dinge und Menschen.

Übungsblätter

Achtsamkeit

Text zur Progressiven Muskelentspannung nach Edmund Jacobson:

Spannen Sie Ihre rechte Hand an, indem Sie eine Faust machen.

Spüren Sie die Anspannung?

Beim nächsten Ausatmen lassen Sie wieder los.

Spannen Sie nun Ihren rechten Arm an, indem Sie ihn leicht anwinkeln.

Fühlen Sie die Anspannung im Oberarm?

Halten Sie die Spannung kurz und entspannen Sie wieder.

Spüren Sie, wie sich der Arm wieder entspannt, immer mehr und mehr?

Machen Sie nun mit Ihrer linken Hand eine Faust.

Mit dem nächsten Ausatmen lassen Sie wieder los.

Lassen Sie die Muskeln in der Hand ganz locker werden.

Spannen Sie jetzt Ihren linken Arm an, indem Sie ihn leicht anwinkeln.

Fühlen Sie die Anspannung?

Nun lassen Sie wieder los.

Kommen wir nun zum Gesicht.

Spannen Sie Ihre Stirn an, indem Sie Ihre Augenbrauen ganz leicht nach oben ziehen.

Lassen Sie die Anspannung kurz wirken.

Mit dem nächsten Ausatmen entspannen Sie wieder.

Spannen Sie jetzt Ihre Augen an, indem Sie diese leicht zusammendrücken.

Spüren Sie die Anspannung?

Beim nächsten Ausatmen lassen Sie die Augenmuskeln wieder ganz locker.

Pressen Sie nun leicht die Zähne zusammen.

Halten Sie diese Spannung kurz.

Nun entspannen Sie wieder.

Pressen Sie nun die Zunge leicht an den Gaumen.

Halten Sie die Spannung kurz.

Und entspannen Sie wieder.

Bewegen Sie nun Ihren Kopf leicht nach vorn. Bringen Sie Ihr Kinn in Richtung Ihrer Brust.

Spüren Sie die Anspannung?

Beim nächsten Ausatmen entspannen Sie wieder.

Spannen Sie nun Ihre Nackenmuskeln an, indem Sie Ihre Schultern nach oben ziehen.
Fühlen Sie die Anspannung? Nun lassen Sie wieder los.

Kommen wir nun zur Bauchmuskulatur.
Spannen Sie Ihre Bauchmuskeln an.
Spüren Sie die Anspannung? Nun entspannen Sie wieder.

Spannen Sie jetzt Ihren Rücken an, indem Sie den Bauch nach vorne schieben
und ein leichtes Hohlkreuz machen.
Fühlen Sie wie Ihre Muskeln sich anspannen?
Beim nächsten Ausatmen lassen Sie wieder los.

Spannen Sie nun Ihre Gesäßmuskulatur an.
Spüren Sie die Anspannung? Nun wieder entspannen.
Kommen wir nun zu den Beinen.
Spannen Sie Ihren rechten Fuß an, indem Sie ihn leicht nach vorne beugen.
Halten Sie die Spannung kurz. Und entspannen Sie wieder.

Spannen Sie Ihre rechte Wade an, indem Sie Ihren Fuß leicht nach oben ziehen.
Beim nächsten Ausatmen wieder entspannen.

Spannen Sie nun Ihren rechten Oberschenkel an.
Beim nächsten Ausatmen lassen Sie ihn wieder los.

Kommen wir nun zum linken Bein.
Spannen Sie Ihren linken Fuß an, indem Sie ihn leicht nach vorne beugen.
Fühlen Sie die Anspannung und lassen Sie wieder los.

Spannen Sie Ihre linke Wade an, indem Sie sie leicht nach oben ziehen.
Und nun entspannen Sie wieder. Lassen Sie alle Anspannung aus Ihrer Wade entweichen.

Zum Abschluss spannen Sie Ihren linken Oberschenkel an.
Beim nächsten Ausatmen lassen Sie wieder los.
Lassen Sie die Muskeln in Ihrem Oberschenkel ganz locker und entspannt.

Kommen Sie nun aus der Entspannung zurück.
Strecken und räkeln Sie sich, wie morgens beim Aufstehen.
Atmen Sie tief ein und aus.
Öffnen Sie Ihre Augen.
Sie sind nun wieder ganz wach und frisch.

Bingo

Alle Spieler:innen erhalten von der anleitenden Person einen Bingo-Bogen mit 5x5 oder 4x4 Kästchen. Jedes Bingo-Feld enthält eine Aussage, beispielsweise „diese Person ernährt sich vegan“. Nun gilt es, so schnell wie möglich eine Reihe (horizontal, vertikal oder diagonal) vollständig auszufüllen, um ein „Bingo“ zu erreichen. Um ein Kästchen auszufüllen, muss eine Person gefunden werden, auf die diese Aussage zutrifft. Die Spieler:innen sollen dies aber nicht nur vermuten, sondern die Mitspieler:innen fragen, ob die Beschreibung zutrifft. Wird die Vermutung bestätigt, darf die befragte Person in dem zutreffenden Kästchen unterschreiben. Aber Achtung: Jede:r Mitspieler:in darf pro Bogen nur einmal vorkommen! Es muss also gut überlegt werden, wer was gefragt wird. Nach dem Startsignal bewegen sich die Teilnehmenden im Raum und versuchen durch Abfragen in Zweiergesprächen ihre Kästchen mit Namen zu füllen. Sobald jemand alle Kästchen einer Reihe mit je einem Namen versehen hat, darf diese Person „Bingo“ rufen und hat das Spiel gewonnen. Im Anschluss kann das Spiel kurz oder länger ausgewertet werden.

Setting: lockere Bewegung im Raum
Anzahl TN: ca. 10 bis 30
Material: ein Bingo-Bogen und Stift pro TN, zwei Beispielbögen zur Nutzung finden Sie hier im Anhang, es können auch eigene entwickelt werden.
Zeit: ca. 15-25 Minuten

Mögliche Auswertungsfragen:

Wie wurde bei der Befragung vorgegangen? Haben Sie die Person zufällig ausgewählt? Haben Sie bestimmte Personen angesprochen und andere nicht? Wenn ja, wieso? Wo war es leicht, jemanden zu finden, wo ist es gar nicht gelungen? Wurde jemandem eine Frage mehrmals gestellt – wie fühlte sich das an? Wo lagen bei der Beantwortung (Selbstoffenbarungs- und Intimitäts-) Grenzen? Was haben Sie Neues erfahren? Was hat Sie überrascht und wieso? Welche Frage wollen Sie selber noch gerne stellen?

Nachfolgend finden Sie zwei Vorschläge. Sie können aber auch beliebige Bögen selbst erstellen – passend für Ihr Team.

Eine Person, die über 1,70 m groß ist?	Ein Person mit grünen Augen?	Ein Person, die gerne einen Porsche fahren würde?	Eine Person, in deren Vornamen ein L, F oder G vorkommt?
Ein Person, die im letzten Monat etwas für ihn/sie Wichtiges angefangen hat?	Eine Person, die in letzter Zeit eine besondere Person kennengelernt hat?	Eine Person, die schon einmal in Irland war?	Ein Person, die „Linsen und Spätzle“ mag?
Eine Person, die Couscous mag?	Eine Person, die handwerklich begabt ist?	Eine Person, die in diesem Jahr schon mal auf einer Fortbildung war?	Eine Person, die ihre Arbeit besonders gern macht?
Ein Person, die Silvester keine guten Vorsätze formulierte?	Ein Person mit Blau als Lieblingsfarbe?	Eine Person, die ihren liebsten Urlaubswunsch umgesetzt hat?	Eine Person, die exzellent einparken kann?

Eine Person, die nicht in Deutschland geboren ist	Eine Person, die auf dem Land geboren und aufgewachsen ist	Eine Person, die diesen Sommer nicht verreist ist	Eine Person, die mehr als drei Sprachen beherrscht	Eine Person, die ein Vorurteil verlernt hat (Benennung des Vorurteils)
Eine Person, die nicht christlich sozialisiert ist	Eine Person, die schon mehr als fünf Mal die Arbeitsstelle gewechselt hat	Ein:e Linkshänder:in	Eine Person, die bereit ist, mit mir einen Wert auszutauschen (Benennung beider Werte)	Eine Person, die in Deutschland geboren ist
Eine Person, die Gebärdensprache beherrscht	Eine Person, die mehr als 15 Jahre für dieselbe Einrichtung tätig ist	Eine Person, die einen Dialekt beherrscht	Eine Person, deren Eltern nicht studiert haben	Eine Person, die sich vegetarisch ernährt
Eine Person, die mehr als drei Geschwister hat.	Eine Person, die sich ehrenamtlich gegen Diskriminierung engagiert	Eine Person, die sich vorstellen kann, auszuwandern	Eine Person, die allein erziehende Mutter/ alleinerziehender Vater ist	Eine Person, die noch nie in Leipzig war
Eine Person, die nicht in einem westlichen Land aufgewachsen und sozialisiert ist	Eine Person, die mindestens ein Jahr im Ausland verbracht hat	Eine Person, die gern Kekse backt	Eine Person, die bereits eine Ausbildung / ein Studium absolviert hat, aber nicht in diesem Berufsfeld arbeitet	Eine Person, die ein außergewöhnliches Hobby hat

Dialogisch agieren/Dialogrunden zu verschiedenen Impulsfragen

Die Dialogrunde ist eine besondere Form des Gesprächs: Alle teilen ihre Gedanken zu einem bestimmten Thema, wobei das Gesagte gleichwertig nebeneinander stehen bleibt. Es gibt keine Gegenrede wie bei einer Diskussion, es muss sich nicht aufeinander bezogen werden und es muss niemand von etwas überzeugt werden. Die Dialogrunde bietet allen Teilnehmenden Raum, ihren Gedanken nachzugehen und diese mitteilen zu können. Durch das achtsame Zuhören, das Zulassen von Verschiedenheit und der Kommunikation von Herzen kann eine vertrauensvolle und verbindende Atmosphäre geschaffen werden. Dadurch wird ermöglicht, dass sich alle Teilnehmenden öffnen und beteiligen können. Sie lernen voneinander die Besonderheiten, die Einzigartigkeiten und die Vielfalt kennen. Die achtsame Atmosphäre und der respektvolle Umgang ermutigen auch stille und zurückhaltende Personen, sich zu öffnen und zu beteiligen. Eingeleitet wird die Dialogrunde durch eine Impulsfrage, zum Beispiel „Wie geh ich mit Stress/ Anforderungen um?“

Ablauf:

Bevor die Dialogrunde beginnt, erläutert der Anleitende den Ablauf, worauf zu achten ist und benennt das Thema für den Austausch. Dann wird die Runde eröffnet, zum Beispiel durch ein akustisches Signal wie das Schlagen einer Klangschale. Wer sprechen möchte, holt sich dazu einen dafür bereitgelegten „Sprechgegenstand“ aus der Kreismitte, setzt sich wieder und teilt dann seine bzw. ihre Gedanken. Ist alles gesagt, wird der Gegenstand wieder in die Mitte gelegt. Erst nach dem sie bzw. er sich wieder gesetzt hat, kann die nächste Person in die Mitte gehen, um einen Sprechgegenstand zu nehmen. Alle folgen ihren Impulsen, lassen dabei aber Achtsamkeit walten und geben anderen den Vortritt. Dadurch wird der Dialog miteinander verlangsamt und auch schüchterne Menschen können

sich einbringen oder solche, die mehr Zeit benötigen, um sich zu Wort zu melden. Das Gesagte kann von allen gehört werden. Alle genießen das Zuhören.

Setting: Kreis
Anzahl TN: 4 bis 25
Material: Sprechgegenstände, ggf. auch eine gestaltete Mitte (Blumen, Tücher)
Zeit: 45 Min.

Um eine „dialogische Atmosphäre“ zu schaffen, können die sogenannten Einladungen zum Dialog helfen, nach denen die Kommunikation in der Runde stattfinden kann. Über diese zu reden, kann bereits Thema einer Dialogrunde sein.

Einladung zum Dialog

- Ich rede von Herzen und fasse mich kurz.
- Ich mache mir bewusst, dass meine Wirklichkeit nur ein Teil des Ganzen ist.
- Ich verzichte darauf, (m)eine Lösung über den Lösungsweg meines Gegenübers zu stellen.
- Wenn ich von mir rede, benutze ich das Wort „ich“ und spreche nicht von „man“.
- Ich brauche niemanden von meiner Sichtweise zu überzeugen.
- Ich genieße das Zuhören.
- Ich vertraue mich neuen Sichtweisen an.
- Ich nehme Unterschiedlichkeit als Reichtum wahr.
- Jede:r genießt den gleichen Respekt.
- Bevor ich rede, nehme ich mir einen Atemzug Pause.

(nach Johannes Schopp*)

* Johannes Schopp ist Sozialarbeiter, Dialogprozessbegleiter und entwickelte das Konzept „Eltern stärken – Ermutigung zum Dialog“.

Geduldig sein

Der Gute Grund – Auf die Haltung kommt es an

Das „Prinzip des Guten Grundes“ geht von der Annahme aus, dass eine Person im Laufe ihres Lebens Verhaltensstrategien entwickelt, um mit belastenden Situationen und Herausforderungen umgehen zu können. Diese Verhaltensstrategien sind auf die individuellen Erlebnisse, Erfahrungen und Sozialisierungen dieser einzelnen Person zurückzuführen. Die daraus resultierenden Verhaltensweisen können, wenn sie nicht vor diesem lebensgeschichtlichen Hintergrund des Gegenübers verstanden werden, zu großen Irritationen und Unverständnis seitens der Leitungskraft führen.

Es bedarf der Bereitschaft, davon auszugehen, dass das Gegenüber aus seiner Sicht immer gute Gründe für sein Fühlen, Denken und Handeln hat. Dieser Zugang kann helfen, den Mitarbeiter:innen oder Kolleg:innen mit mehr Verständnis zu begegnen. Im Allgemeinen trägt diese Grundhaltung zu einer großen Entlastung in der Zusammenarbeit bei. In Konfliktgesprächen fällt es vielen Menschen durch diese Grundhaltung häufig leichter, sich zu öffnen. Sie merken, dass Ihr Verhalten nicht bewertet wird, sondern dass es Raum für die Vorstellung gibt, dass sie „aus gutem Grund“ so handeln, wie sie handeln. Viele fühlen sich so verstanden und öffnen sich dann im weiteren Gesprächsverlauf für andere Blickwinkel und Handlungsmöglichkeiten. Wie kann das gelingen? Wie nähert man sich im Berufsalltag am einfachsten den guten Gründen des Gegenübers?

Dafür betrachtet man den Einzelfall unter dem Blickwinkel der sogenannten „Weil-Frage“. Man holt sich für einen Moment das Verhalten der Person oder des Teams vor Augen und beantwortet sich dann die Frage: „Diese Person oder das Team verhält sich so, weil...“ Dann vervollständigt man diesen Satz im Brainstorming durch unterschiedlichste Hypothesen (Vermutungen).

Anschließend prüft man diese Aufstellung, um zu entscheiden, womit man im direkten Kontakt mit dem Gegenüber weiterarbeiten kann.

Dabei geht es darum, aus einem wertschätzenden Blickwinkel die Bedürfnisse und Motivationen, also die Gründe zu betrachten und so Verständnis für das Gegenüber zu entwickeln. Wenn die Guten Gründe gefunden und die Bedürfnisse dahinter entdeckt worden sind, dann lässt sich meist gemeinsam über alternative Handlungen und Strukturen sprechen. Das ist auch innerhalb des Teams sehr gut möglich („Wir machen dies und das so, weil...“). Gemeinsam Hypothesen zu bilden, kann für mehr Verständnis und Offenheit im Team sorgen. Übung macht den/die Meister:in: Dies ist die Einladung, das „Prinzip des Guten Grundes“ auf Ihre pädagogische Arbeit mit den Kolleg:innen anzuwenden. Wo begegnen Ihnen in Ihrer Praxis irritierende Verhaltensweisen oder Handlungsmuster, die verändert werden sollen? Versuchen Sie sich mit der „Weil-Frage“ einem anderen Verständnis für diese Verhaltensweisen zu nähern. Je häufiger man die „Weil-Frage“ anwendet, desto mehr Übung bekommt man darin, Hypothesen zu entwickeln.

Diese wertschätzende Haltung des „Guten Grundes“ lässt sich ganz einfach auch auf die Arbeit mit Kindern und Eltern übertragen und kann so in vielen Situationen hilfreich sein.

Individualität

Meine Zitrone

Zeigen Sie der Gruppe zunächst eine einzelne Zitrone. Bitten Sie die Teilnehmenden nun, Zitronen zu beschreiben. Sammeln Sie die Beschreibungen und Eigenschaften auf einem Plakat unter der Überschrift „Zitronen sind...“. Nun verweisen Sie auf den von Ihnen mitgebrachten Korb mit Zitronen. Bitten Sie die Teilnehmenden nacheinander, sich allein oder zu zweit eine der Zitronen auszuwählen. Bitten Sie die Paare, ihre eigene Zitrone genau zu betrachten und die Merkmale und Besonderheiten zu notieren (ohne der Zitrone zusätzliche Merkmale durch Einschneiden, Anmalen, Einritzen usw. hinzuzufügen).

Bitten Sie die Teilnehmenden dann, ihre Zitrone zu beschreiben. Sie werden sehen, dabei kommen eine Menge Unterschiedlichkeiten/Individualitäten heraus. Bitten Sie die Gruppe daraufhin, ihre Zitrone in dem in der Mitte platzierten Korb abzulegen. Fragen Sie, ob alle das Gefühl haben, ihre persönlichen Zitronen etwas kennengelernt zu haben, mischen Sie dabei den Korb kräftig durch und bitten Sie dann jede:n bzw. die Paare nacheinander wieder in die Mitte, um ihre „eigene“ Zitrone wiederzufinden!

Mögliche Reflexionsfragen: Was ist Ihnen noch aufgefallen? Was hat Sie überrascht? Welche Thematik wird hier sichtbar? Was hat dies mit Ihrem Alltag oder Berufsalltag zu tun? Hatten Sie schon einmal einen ersten Eindruck von Menschen oder Gruppen, der sich beim besseren Kennenlernen als falsch oder abwertend herausgestellt hat? Sind Sie selbst einmal auf den ersten Eindruck hin falsch eingeschätzt worden?

Die Übung lässt sich ebenso gut zum Beispiel mit Walnüssen durchführen.

Anzahl TN: ca. 10 bis 20
Zeit: ca. 50 Minuten
mit Auswertung

Oder in Abwandlung:

Jede:r darf eine Zitrone/ Walnuss mit nach Hause nehmen und kann für die nächste Teamsitzung, Besprechung oder einfach für die nächste Pause mitbringen, was er oder sie aus der Zutat „hergestellt“ hat. Oder: Jede:r schreibt beim Anblick der Zitrone/ Walnuss auf einen Zettel, was er/sie damit machen würde. Die Zettel werden (anonym) eingesammelt und vom Anleitenden vorgelesen.

Mit der Übung soll ein Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass scheinbar „gleiche“ Dinge bei genauerer Betrachtung vielseitig und individuell sind. Das kann auch auf die Menschen übertragen werden, denen man im beruflichen Alltag begegnet und führt zu der Erkenntnis, dass sich ein zweiter Blick lohnt, um einen Perspektivwechsel vornehmen zu können.

Anzahl TN: ca. 4 bis X

MiniMax-Interventionen

„In der Vergangenheit“... „bisher“: Sprechen Sie über Probleme, Schwächen und Schwierigkeiten eher in der Vergangenheitsform, denn beim Reden darüber bezieht man sich in Wirklichkeit immer nur auf Vergangenes: „In der Vergangenheit litt er oft unter... in Zukunft will er einen besseren Weg, eine Lösung gefunden haben“ oder: „Bisher hast du mündlich noch nicht so viel mitgearbeitet, wie es für eine gute Note nötig gewesen wäre.“

Nicht „ob“, sondern „wie“, „was“ und „welche“: „Ob“ ist nützlich, wenn man vom anderen eine klare Entscheidung (ob oder ob nicht) und eine eindeutige Information über „ja“ oder „nein“ bekommen will. Bei der Lösung von Konflikten oder im kollegialen Austausch geht es aber eher darum, die Wünsche und Vorstellungen des Gegenübers zu kennen und zu verstehen. Beispiel: „Ob Du das wohl kannst?“ oder „Wie kann es Dir gelingen?“

Sondern? Viele Menschen wissen in der Regel sehr gut, was sie nicht wollen und wohin sie nicht wollen. Positiv zu sagen, was und wohin man will, ist oft sehr schwer. Das Wörtchen „sondern“ öffnet die Türe für ein Gespräch, das positive Ausnahmen zur Regel machen hilft.

„Immer“ stimmt in Verbindung mit einem Symptom nie! Das Wörtchen „immer“ macht ein Problem schlimmer, als es in Wirklichkeit ist, weil es behauptet, dass das Problem in der Vergangenheit immer aufgetreten sei. Darüber hinaus bedeutet „immer“, dass man ein Problem nicht nur in der Vergangenheit immer gehabt hat, sondern es auch gegenwärtig hat und in Zukunft immer haben wird. Das Wort „immer“ wird also durch „in der Vergangenheit“ und „oft“ ersetzt und damit die objektive Leidenszeit durch Fragen eingegrenzt. Das macht die Probleme kleiner und so oft leichter lösbar.

„Noch nicht“: Durch diese beiden Wörter kann die Aufmerksamkeit auf Potenziale, Möglichkeiten, Chancen und künftige Besserungen gelenkt werden: Ziele sind noch nicht erreichte Ziele. Probleme sind noch nicht gefundene Lösungen. Blockaden sind noch nicht überwunden, noch nicht gefundene Wege und Strategien. Symptome und Beschwerden haben sich noch nicht verändert. Schwächen sind noch nicht Stärken.

Die VW-Regel besagt, dass man jeden Vorwurf in einen Wunsch umformulieren sollte: V=Vorwurf und W=Wunsch. Beispiel: „Du hilfst nie beim Aufräumen!“ in „Ich wünsche mir deine Unterstützung beim Aufräumen!“

Quatsch machen

„Obstsalat“ ist ein Bewegungsspiel und damit eine typische Warm-up-Übung. Die Teilnehmer:innen sitzen im Stuhlkreis und werden in drei oder mehr Obst-Untergruppen eingeteilt, die sie selbst benennen können, beispielsweise Äpfel, Kirschen und Erdbeeren. Eine Person hält sich innerhalb des Stuhlkreises ohne Stuhl auf. Diese bittet nun die anderen, ihren Platz zu wechseln, indem sie zum Beispiel die „Erdbeeren“ dazu auffordert und laut „Erdbeeren“ ruft. Die „Erdbeeren“ folgen der Aufforderung des Platzwechsels und die Person im Kreis versucht schnell, einen vorübergehend freien Platz zu bekommen. Die Person, die dann keinen Platz mehr findet, stellt sich nun in den Kreis (oder, falls es die gleiche Person ist wie bei der Runde zuvor, bleibt sie innerhalb des Stuhlkreises) und ruft den nächsten Obstnamen.

Setting: Stuhlkreis, eine Person steht in der Mitte

Anzahl TN: 10 bis 25

Zeit: je nach Belieben, fünf Minuten + X

Ressourcen

Jede Person im Team füllt für sich das hier abgebildete Ressourcenblatt aus. Dann schreiben alle Teammitglieder die gefundenen Ressourcen auf ein Flipchart. Sie werden sehen, welch bunter Straus an Ressourcen dem Team zur Verfügung steht!

Was sind Ressourcen?

Ressourcen sind Kraftquellen, die zur Entspannung führen und zur Erholung beitragen. Ressourcen sind aber auch Stärken, Fähigkeiten, Interessen oder Mitmenschen, die einem helfen, Probleme zu lösen oder Krisen zu überstehen. Alles, was einem Menschen hilft, sich wohlfühlen und seine Bedürfnisse zu befriedigen, sind solche Kraftquellen. Drei Ressourcengebiete lassen sich unterscheiden:

Äußere Ressourcen

Materielle Dinge wie eine Wohnung, Geld oder ein Auto | Arbeit | Gesundheit | Natur und Tiere | Musik, Kunst und Kulturveranstaltungen

Soziale Ressourcen

Familie, Freunde, Partner:innen oder wichtige Menschen in der sozialen Umgebung | Vereine oder Gruppen | Die kleinen alltäglichen Eindrücke und Begegnungen

Persönliche Ressourcen

Persönliche Eigenschaften, Fähigkeiten und Stärken | Wissen und Kompetenzen | Aussehen | Interessen, Hobbys und Sport | Wichtige Ziele im Leben, Überzeugungen und Werte | Eigene Ideen, der Glaube oder Spiritualität | Eine regelmäßige Tagesstruktur im Alltag, Ordnung | Erinnerungen und Erfahrungen aus der Vergangenheit | Hoffnungen für die Zukunft

Meine persönliche Ressourcenliste (zum Ausfüllen):

Um sich der eigenen Ressourcen bewusst zu werden, schreiben Sie zu den drei Bereichen alle Ressourcen auf, die Ihnen einfallen. Notieren Sie auch Dinge, die Sie für normal halten, oder die Sie bisher schon gerne als Ressource nutzen.

Äußere Ressourcen

Soziale Ressourcen

Persönliche Ressourcen

Was möchte ich in meinem Leben gern so bewahren, wie es ist?

Was soll so bleiben?

Teamvielfalt - Übung

Durch Positionierung zu verschiedenen Fragen wird deutlich, dass es in jeder Gruppe unterschiedliche individuelle Vorlieben, Meinungen oder Erfahrungen gibt. Eine positive Einstellung zum Team und der Vielfalt gegenüber wird gefördert. Die Übung sorgt für Bewegung, gute Stimmung und kann auch zur Besprechung bestimmter Themen hinführen.

Ablauf: Alle stehen locker im Kreis. Der bzw. die Anleiter:in formuliert immer wieder „Begrüßungen“ wie: „Wir begrüßen alle, die keinen Kaffee trinken.“ Alle, auf die diese Aussage zutrifft, sollen einen Schritt nach vorne gehen, so dass sie für alle sichtbar in der Kreismitte stehen. Dort bekommen von der Gruppe Applaus dafür, dass sie sich gezeigt haben. Je nach Stimmung und Frage kann hier vertiefend nachgefragt werden, zum Beispiel hinsichtlich der Motivation. Falls eine sehr zurückhaltende Stimmung herrscht, kann es auch hilfreich sein, wenn je zwei bis drei Personen sich kurz über die Hintergründe ihrer Antwort austauschen. Ebenso kann es von Vorteil sein, auch als Anleiter:in etwas von sich Preis zu geben, um die Atmosphäre zu lockern. Nach den ersten Begrüßungen durch die bzw. den Anleitenden können die Teilnehmenden selbst Begrüßungen aussprechen. Mögliche Aussagen/Begrüßungen können sein: „Ich begrüße alle, die

- nur Fairtrade-Kaffee trinken
- mehr als drei Geschwister haben
- Verwandte im Ausland haben
- Regen vermissen
- gerne lange ausschlafen
- mehr als eine Sprache sprechen
- sich schon mal gewünscht haben, in einer anderen Zeit geboren zu sein
- Bildung nicht nur im schulischen Bereich sehen
- ...

Vertrauen - Übung

Vertrauensspaziergang/ Achtsamkeitsspaziergang

Paarweise bewegen sich die Teammitglieder über das Gelände. Dabei hat eine Person die Augen verbunden/geschlossen und wird von der zweiten Person nur durch mündliche Anweisungen oder leichten Körperkontakt (zum Beispiel am Arm) geführt. Zunächst führt die eine Person ca. zehn Minuten lang die andere, dann wird gewechselt. Den meisten Spaß macht es draußen, die Schwierigkeit kann variiert werden, zum Beispiel wenn der Untergrund „anspruchsvoll“ bzw. von wechselnder Beschaffenheit ist.

- Setting:** Bewegung/Gehen
Anzahl TN: egal, Hauptsache, es können Zweierpärchen gebildet werden und es gibt Platz zum Bewegen
Material: ggf. Fleece-Augenbinden, Schals
Zeit: ca. 30 Minuten

Reflexionsfragen können sein:

- Wie erging es mir in der Übung?
- Wie war es, zu führen?
- Wie war es, geführt zu werden?
- Konnte ich leicht vertrauen?
- Fiel es mir schwer?

Wertschätzende Kommunikation

Vier Schritte zur Wertschätzenden Kommunikation (nach Marshall B. Rosenberg)

1. Beobachtung von Bewertungen trennen

Die große Herausforderung besteht darin, Situationen zu beobachten, ohne sie zu bewerten. Wer es ausprobiert, wird schnell erkennen, dass das nicht leicht ist. Wenn wir beobachten, sind wir häufig von Interpretationen, Urteilen und Bewertungen beeinflusst. Genau das führt zu Missverständnissen.

2. Wahrnehmen der Gefühle

Die wohl wichtigste Information: Übernehmen Sie Verantwortung für Ihre Gefühle, unterscheiden Sie zwischen Gedanken und Gefühlen und geben Sie anderen Menschen nicht die Schuld für Ihre Gefühle. Trennen Sie den Auslöser vom Grund! Auslöser ist die andere Person, der Grund für Ihre Gefühle sind Ihre erfüllten oder unerfüllten Bedürfnisse. Nehmen Sie Ihre Gefühle wahr, dann werden Sie Ihre Bedürfnisse erkennen.

3. Bedürfnisse erkennen

Das Herzstück der Wertschätzenden Kommunikation: die Bedürfnisse herauszufinden. Haben Sie die Bedürfnisse erkannt und definiert, lässt sich jeder Konflikt klären. Sie finden neue Handlungsmöglichkeiten und alternative Lösungen, ohne auf alten Forderungen zu beharren.

4. Klare Bitten ausdrücken statt frommer Wünsche

Der Erfolg liegt in der klaren und konkreten Bitte. Benennen Sie bzw. verhandeln Sie ganz klare und konkret erfüllbare Handlungen.

Grundannahmen der Wertschätzenden Kommunikation

Das Prinzip der Wertschätzenden Kommunikation orientiert sich an sechs Grundannahmen über das menschliche Verhalten:

Jeder Mensch strebt nach der Erfüllung seiner Bedürfnisse. Dadurch wird sein Verhalten bestimmt.

1. Die eigenen Bedürfnisse sind genauso wichtig wie die der anderen.
2. Menschen tragen gerne zum Wohle anderer bei, wenn sie es freiwillig tun.
3. Jede Form von Vorwurf, Angriff und Urteil ist Ausdruck unerfüllter Bedürfnisse.
4. Jeder Mensch hat die Wahl, sein eigenes und das Leben anderer zu erschweren oder zu bereichern.
5. Menschen handeln nicht GEGEN andere, sondern FÜR ihre Bedürfnisse.

Warme Dusche

Übung: Eine ganz einfache und wunderschöne Übung für das Team und auch in der Arbeit mit Kindern ist die „Warme Dusche“. Eine Person sitzt im Kreis und die anderen nennen alle positiven Dinge, die ihnen zu der Person einfallen. Das können Eigenschaften oder gemeinsame Erlebnisse, Leistungen oder Stärken sein. Dabei ist es wichtig, sehr wertschätzend miteinander umzugehen.

Bei Erwachsenen kann man die Übung auch schriftlich durchführen: Alle im Team haben einen Zettel auf den Rücken, jeder hat einen Stift und alle wandern durch den Raum. Man kann die netten und wertschätzenden Sachen dann ganz anonym auf den Zettel der anderen schreiben. Dies geschieht aber in absoluter Stille. Zum Schluss, wenn alle bei allen etwas aufgeschrieben haben, können die Zettel vom Rücken genommen und eingerollt werden. Nun kann man ganz in Ruhe die netten Dinge lesen, die andere geschrieben haben und nimmt so einen persönlichen Schatz mit.

Weiterführende Literatur sowie Quellenangaben

A-Achtsamkeit

Progressive Muskelentspannung - Techniker Krankenkasse:

www.tk.de/techniker/magazin/life-balance/aktiv-entspannen/progressive-muskelentspannung-zum-download-2021142?tkmccg=112701986524_529876749745&tkkwg=b_112701986524_progressive+muskelentspannung&wt_cc1=k%5Bprogressive+muskelentspannung%5Dm%5Bb%5Dn%5Bg%5Dc%5B529876749745%5Dp%5B%5Dd%5Bc%5Da%5B112701986524%5Dt%5Bkwd-302722403212%5D&gclid=EAAlQobChMIk6xprvt9QIVjal3Ch0vswE-EAAYASAAEgKEVfD_BwE&tkcm=ab

Wagner-Link, A., „Der Stress“, TK-Broschüre 2012, TK-Audio-CD „Progressive Muskelentspannung“, 2017.

www.gesundheitsinformation.de/koennen-entspannungsverfahren-helfen.2125.de.html?part=behandlung-f4-5uia-fbic

(2016)

B-Bingo

Beispiele und Anleitungen:

www.konsortium-elternchance.de/wp-content/uploads/2021/12/Methodenhandbuch-Digital.pdf

(Bingo-Vorlage Diversity: Seite 91)

www.lpbw.de/fileadmin/Abteilung_III/jugend/pdf/ws_beteiligung_dings/ws6/methoden_spiele_gruppen.pdf

(Bingo-Vorlage Kennenlernen, S. 77)

www.selbstlernen.net/materialien-fuer-online-veranstaltungen/vorlage-kennenlern-bingo/

D-Dialogisch agieren

Schopp, Johannes: Eltern Stärken – die Dialogische Haltung in Seminar und Beratung.

Verlag Barbara Budrich, Leverkusen 2010, S. 220.

Konsortium Elternchance: Methodenhandbuch, Berlin Dezember 2021. Zum Download:

www.konsortium-elternchance.de/methodenhandbuch

S. 22 (Dialogrunde) und S. 24 (Einladung zum Dialog)

E-Empathisch sein

Konsortium Elternchance: Methodenhandbuch, Berlin Dezember 2021. Zum Download:

www.konsortium-elternchance.de/methodenhandbuch/

S. 24

H-Humor

Renate Alf: ErzieherInnen in Bestform, Verlag Herder, Freiburg im Breisgau 2016.

Renate Alf: Der allerreinste Kindergarten! Lappan in der Carlsen Verlag, Hamburg 2021.

I-Individualität

Konsortium Elternchance: Methodenhandbuch, Berlin Dezember 2021. Zum Download:

www.konsortium-elternchance.de/methodenhandbuch

Variante: Übung „Meine Nuss“, S.38

J-Jonglieren

Konsortium Elternchance: Methodenhandbuch, Berlin Dezember 2021. Zum Download:

www.konsortium-elternchance.de/methodenhandbuch/

Alltagsroutine, S. 12

M-MiniMax

Manfred Prior: MiniMax-Interventionen: 15 minimale Interventionen mit maximaler Wirkung. Carl-Auer Verlag, Heidelberg 2020.

P-Positiv denken

Eine genauere Erklärung dieser Methode und alle DIY-Karten kostenlos zum Ausdrucken finden Sie unter folgendem Link: www.innen-leben.org

Q-Quatsch

Warm-Ups:

Hannes in der Knopffabrik

<https://bausteine-antimuslimischer-rassismus.de/wp-content/uploads/2019/01/Hannes-aus-der-Knopffabrik.pdf>

Samurai

<https://improwiki.com/de/wiki/improtheater/samurai>

S-Selbstsorge

www.minimed.at/medizinische-themen/psyche/burnout-vorbeugen-5-uebungen/

T-Teamvielfalt

Konsortium Elternchance: Methodenhandbuch, Berlin Dezember 2021. Zum Download:

www.konsortium-elternchance.de/methodenhandbuch/

Soziometrische Aufstellungen, S. 50

V-Vertrauen

Konsortium Elternchance: Methodenhandbuch, Berlin Dezember 2021. Zum Download:

www.konsortium-elternchance.de/methodenhandbuch/

Camera Obscura, S.18

W-Wertschätzende Kommunikation

Marshall B. Rosenberg: Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens, Junfermann Verlag, Paderborn 2009, 8. Auflage.

Impressum:

Herausgeber:

Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland e.V.
Sülzburgstraße 140
50937 Köln

V.i.S.d.P.

Dr. Uwe Martin Fichtmüller

Telefon (0221) 4 76 05-0

Telefax (0221) 4 76 05-303

info@asb.de

www.asb.de

www.facebook.com/asb.de

Text:

Elvira Burmeister, Daniela Ernst,
Matthias Ludwig, Ina Stanulla

Redaktion und Gestaltung:

Fachbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit,
ASB-Bundesverband

Bildnachweise:

Titel: Barbara Bechtloff; Comic: Renate Alf

Illustrationen: freepik/vectorjuice

© ASB Deutschland e.V., April 2022



Kristina Scharner
RZ Bonn/Rein/Sieg/Elbe e.V. / HR