

YES!

YOUTH
EMPOWERMENT
FOR
SOCIAL
INCLUSION

Modul 2

Jugendliches Leadership für die Community



Co-funded by
the European Union



Co-funded by
the European Union

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

2021-1- DE04-KA220-YOU-000029144



Dieses Werk ist lizenziert unter CC BY-SA 4.0

Einleitung



Führungsqualitäten werden einem nicht in die Wiege gelegt. Die Herausforderungen von heute und morgen erfordern starke Führungspersönlichkeiten in allen Formen und Ausprägungen. Aber was ist eine gute Führungskraft? Wie kann man eine Führungspersönlichkeit werden? Das sind einige der Fragen, denen in diesem Modul nachgegangen wird.

Führungspersönlichkeiten können unterschiedliche Ansätze für ihre Führung haben. Die Unterschiede in der Führung bedeuten nicht unbedingt, dass die eine besser ist als die andere. Bestimmte Persönlichkeitsmerkmale begünstigen unterschiedliche Führungsstile, aber es gibt bestimmte allgemeine Fähigkeiten, die jede Führungskraft trainieren sollte, und in den meisten Fällen sind die besten Eigenschaften einer Führungskraft eine Mischung aus individuellen Fähigkeiten und Strategien, um das Projekt/die Organisation voranzubringen.

Dieses Modul wird jungen Menschen helfen, sich selbst als Führungskraft zu sehen. Führungspersönlichkeiten müssen nicht immer die Führer von Nationen sein. Wir brauchen Führungspersönlichkeiten auf jeder Ebene der Gesellschaft, die für ein besseres Leben für alle kämpfen und arbeiten. Dieses Modul führt in gewaltfreie Kommunikation und Verhandlungsstrategien ein und gibt ihnen Zeit, direkt an ihrem eigenen Projekt zu arbeiten und das Gelernte umzusetzen.

Es gibt noch viel mehr über Führung, Führungsqualitäten und Kommunikation zu lernen, als in diesem Modul vermittelt wird. Dieses Modul sollte als guter Ausgangspunkt betrachtet werden. Es zielt vor allem darauf ab, junge Menschen zu inspirieren, Führungskräfte zu werden und sie mit grundlegenden praktischen Methoden zu unterstützen, die sie sofort umsetzen können. Weitere Lektüre in Theorie und Praxis wird empfohlen.

Ziele

Auf der Kompetenzebene werden junge Menschen:

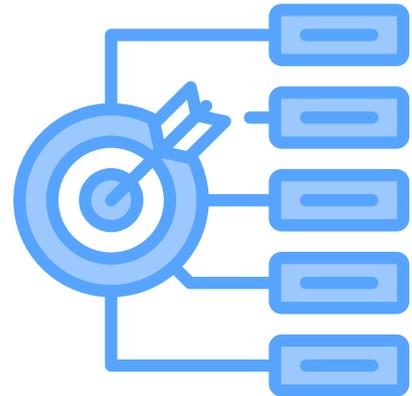
- ihre persönlichen Werte ermitteln und weiterentwickeln
- ihre Problemlösungsfähigkeiten sowohl auf systematische als auch auf kreative Weise entwickeln
- effektive Kommunikationsfähigkeiten demonstrieren
- ihre Fähigkeit entwickeln, kritisch zu denken, wenn sie vor einer Herausforderung stehen.

Auf der Ebene der Umweltbedingungen werden die jungen Menschen:

- lokale, nationale und globale Themen recherchieren
- an einem Teamprojekt teilnehmen, es organisieren und planen
- bei Bedarf Unterstützung durch Mentor:innen und Berater:innen in Anspruch nehmen

Auf der Handlungsebene werden die jungen Menschen:

- eine klare Vorstellung davon entwickeln, was sie als Führungskraft erreichen möchten
- ihre Verhandlungsfähigkeiten ausbauen, um ihre Anhänger zur Mitarbeit zu motivieren
- individuelle gemeinschaftsbezogene Aktionsprojekte entwickeln, planen und durchführen



Ergebnisse

Zu den Ergebnissen dieses Moduls gehören:

- Kritisches Denken darüber, was es bedeutet, eine Führungskraft zu sein und wie sie sich selbst und andere beeinflusst
- Erlernen der Gewaltfreien Kommunikation als Instrument zur Ausübung der Kommunikation als Führungskraft
- Erkennen von Verhandlungen als Instrument der Führungskraft

Theorieteil



Das Modul basiert auf drei theoretischen Ansätzen: dem konzeptionellen Modul für die Entwicklung von Jugendführungs Kräften, Service-Learning und adaptiven Führungspraktiken.

Um zunächst den Begriff Führung und insbesondere im Kontext der Jugendarbeit zu definieren, wird sich das Modul auf die Definitionen von Redmond und Dolan (2014) stützen. In ihrem Artikel beschreiben die Autoren, wie sich Jugendführung auf Methoden konzentriert und wie Führung "von jungen Menschen erforscht, gelehrt oder erlebt wird" (262). Redmond und Dolan argumentieren, dass junge Menschen, um eine Führungspersönlichkeit zu werden, eine Reihe von Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben müssen. Zu diesen Fähigkeiten gehören: Soziale und emotionale Intelligenz (Bewusstsein, Selbstregulierung, Motivation, Empathie); Zusammenarbeit (Teamarbeit); Ausdrucksfähigkeit (Kommunikationsfähigkeit und Vision); Einsicht und Wissen (kritisches Denken, Problemlösung). Neben der Vermittlung von Fähigkeiten spielen auch die Umweltbedingungen eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung von Führungsqualitäten. Mit Umgebungsbedingungen meinen die Autoren, dass ihnen ein Berater oder Mentor zur Seite gestellt wird und dass sie authentische Gelegenheiten haben, Führung zu praktizieren. Die dritte Säule des konzeptionellen Modells der Jugendführung ist die Verpflichtung zum Handeln. Die teilnehmenden Jugendlichen müssen lernen, ausdauernd und reflektierend zu sein, aus Fehlern zu lernen und insgesamt andere zu inspirieren und zu motivieren, um als Führungskraft zu agieren. Die beiden folgenden Konzepte können als praktischere Ansätze betrachtet werden. Der Ansatz des Service-Learnings kann als eine pädagogische Methode verstanden werden, die Bildung und Aktivitäten zur Verbesserung der Gemeinschaft miteinander verbindet. Service-Learning "befasst sich mit Alltagsthemen und kontextualisiert das Lernen in realen Situationen (Uruñuela, 2011)". Die Idee hinter diesem Ansatz ist, dass die Menschen durch Erfahrungen und Reflexionen der Aktivitäten effektiver lernen. Durch die Kombination der Projekte mit einem Dienst an der Gemeinschaft wird das ethische Bewusstsein der Menschen gestärkt.

Um schließlich eine ganzheitliche Sichtweise auf die Entwicklung von Führungsqualitäten einzubeziehen, zielt das Modul darauf ab, sich auf das Konzept der adaptiven Führungspraktiken zu stützen. Die Autoren Heifetz, Grashow und Linsky (2009) sehen Führung als "die Praxis, Menschen zu mobilisieren, um schwierige Herausforderungen zu bewältigen und erfolgreich zu sein" (S. 14)". Einer der wichtigsten Schritte beim Erwerb von Führungsqualitäten ist die "Diagnose des Systems". Um die eigene Organisation zu sehen und die Strukturen zu analysieren, muss der Akteur eine umfassendere Sichtweise einnehmen und "auf den Balkon treten", wie sie es nennen. Außerdem soll der Akteur die politische Landschaft" der Organisation diagnostizieren, um das System mobilisieren zu können. Als letzten Schritt zur Erlangung von Führungsqualitäten definieren die Autoren den Schritt "sich selbst zu entfalten", der Praktiken für Führungskräfte beinhaltet und insbesondere Verhandlungs- und Kommunikationsfähigkeiten als Schlüsselaspekte hervorhebt.

Quellen:

Für Definitionen und Ziele des Moduls: "Redmond, S. / Dolan, P. (2014): Towards a conceptual model of youth leadership development"

Verbindung von Theorie und Praxis durch eine ganzheitlichere Sichtweise: "The practice of Adaptive Leadership RONALD HEIFETZ, ALEXANDER GRASHOW, & MARTY LINSKY. Boston, Massachusetts: Harvard Business Press (2009)"

Für das Lernen vor Ort (Umsetzung eines Projekts in der Praxis durch die Bereitstellung einer in der Gemeinschaft benötigten Dienstleistung):"Service-Learning in Europe. Dimensions and Understanding From Academic Publication. Alexandre Sotelino-Losada, Elena Arbués-Radigales, Laura García-Docampo and José L. González-Geraldo"



1. Aktivität

Kompetenzbereich durch Gewaltfreie Kommunikation

F2F Version



Dauer: 45 Minuten



Überblick und Ziel(e):

Diese Aktivität basiert auf der Gewaltfreien Kommunikation (GFK), um eine effektive Kommunikation zu entwickeln und zu erleben, die ein Schlüsselement für die Entwicklung von Führungsqualitäten ist. Das Hauptziel dieser Aktivität besteht darin, dass die Teilnehmer:innen Folgendes entdecken und anwenden können.

Gewaltfreie Kommunikation als wirksames Instrument zum Aufbau von einfühlsamen und mitfühlenden Beziehungen zu anderen, insbesondere in schwierigen Situationen.

Lernergebnisse:

- Fokus auf Gefühle: Ermutige die Teilnehmer:innen, ihre Gefühle auszudrücken, ohne sie zu verurteilen oder zu tadeln. Bestätige ihre Gefühle und hilf ihnen, das Erlebte zu artikulieren.
- Übe dich im aktiven Zuhören: Hör aufmerksam zu, was die Teilnehmer:innen sagen, und wiederhole das Gehörte, um sicherzustellen, dass du es richtig verstanden hast. Zeige Einfühlungsvermögen und Verständnis.
- Verwende und fördere "Ich"-Aussagen: Wenn du dich äusserst, verwende "Ich"-Aussagen anstelle von "Du"-Aussagen, um zu vermeiden, dass du anklagend klingst. Sagen zum Beispiel: "Ich bin frustriert, wenn ich nicht weiß, was du denkst", anstatt: "Du sagst mir nie, was du denkst".
- Identifizieren Bedürfnisse: Hilf den Teilnehmer:innen, ihre Bedürfnisse und die der anderen zu erkennen. Bring ihnen bei, ihre Bedürfnisse vorurteilsfrei zu äußern und den Bedürfnissen der anderen aufgeschlossen zuzuhören.
- Vermeide Urteile und Kritik: Konzentriere dich auf das Verhalten oder die Situation, nicht auf die Person, und vermeiden es, diese zu bewerten oder zu kritisieren. Dies trägt dazu bei, dass das Gespräch konstruktiv und vorurteilsfrei verläuft.
- Ermutige die Teilnehmer:innen zum Brainstorming: Hilf den Teilnehmer:innen, Lösungen zu finden, die den Bedürfnissen aller gerecht werden. Ermuntere sie, kreativ zu denken und mehrere Lösungen zu finden.

1. Aktivität

Kompetenzbereich durch Gewaltfreie Kommunikation

F2F Version



Theorie

Den Rahmen für diese Aktivität bildet die Gewaltfreie Kommunikation (GFK), ein vom Psychologen Marshall Rosenberg entwickeltes Kommunikationskonzept. Die Theorie hinter der GFK besagt, dass die meisten Konflikte aus einem Mangel an Kommunikation und dem Unvermögen entstehen, andere zu verstehen und sich mit ihnen auf einer tieferen Ebene zu verbinden. GFK zielt darauf ab, einfühlsame und mitfühlende Verbindungen mit anderen aufzubauen, indem sie sich auf vier Schlüsselkomponenten konzentriert:

1. **Beobachtung:** Der erste Schritt in der GFK besteht darin, die Situation oder das Verhalten zu beobachten, ohne zu urteilen. Das bedeutet, die Situation objektiv zu beschreiben, ohne irgendeine Interpretation oder Bewertung hinzuzufügen.
2. **Gefühle:** Die zweite Komponente von GFK besteht darin, Gefühle auf eine nicht wertende Weise auszudrücken. Dazu gehört es, Gefühle zu erkennen und auf eine authentische und verletzliche Weise mitzuteilen. Jedes Gefühl korrespondiert mit einem Bedürfnis, das erfüllt oder nicht erfüllt wurde.
3. **Bedürfnisse:** Die dritte Komponente von GFK ist das Erkennen und Kommunizieren von Bedürfnissen auf eine Art und Weise, die nicht urteilend und respektvoll gegenüber anderen ist. Dazu gehört die Erkenntnis, dass jeder Mensch Grundbedürfnisse wie Sicherheit, Zugehörigkeit und Respekt hat, aber auch andere Bedürfnisbereiche (siehe die Liste der Bedürfnisse und Emotionen in Anhang 3 bzw. 4).
4. **Bitten:** Die letzte Komponente der GFK besteht darin, Bitten zu äußern, die spezifisch, konkret und umsetzbar sind. Dazu gehört, dass wir um das, was wir wollen, auf eine Weise bitten, die andere respektiert und ihre Bedürfnisse berücksichtigt.

Die Theorie hinter GFK besagt, dass wir durch die Konzentration auf diese vier Komponenten tiefere, bedeutungsvollere Beziehungen zu anderen aufbauen und Konflikte auf eine respektvolle und einfühlsame Weise lösen können. Das ultimative Ziel von GFK ist es, eine Welt zu schaffen, in der die Bedürfnisse aller Menschen erfüllt werden und in der Konflikte friedlich und gewaltfrei gelöst werden.

1. Aktivität

Kompetenzbereich durch Gewaltfreie Kommunikation



F2F Version

Trainingsmethoden

AUFGABE A: PRIVILEGIEN-SPIEL

Die verwendete Methode heißt Privilegien-Spaziergang oder -Spiel und zielt darauf ab, das Bewusstsein für verschiedene Privilegien zu schärfen und die strukturellen Bedingungen zu verstehen, die die Entwicklung einer Person erleichtern oder behindern können (sozioökonomische Klasse, Geschlecht und andere demografische Variablen, die den Einzelnen prägen; Wertschätzung der Vielfalt individueller Hintergründe; und Teambildung).

Diese Aktivität sollte wie folgt durchgeführt werden:

Der:die Moderator:in sollte die Teilnehmer:innen in die Methodik einführen und ihnen die Intensität und die möglichen Emotionen, die auftreten können, erläutern.

1. Alle Teilnehmer:innen stehen in einer Reihe und haben optional bis zum Ende des Spiels die Augen geschlossen.
2. Der:die Moderator:in liest laut und einzeln 15 Aussagen vor (siehe Anhang 4) und weist diejenigen, die sich angesprochen fühlen, an, einen Schritt nach vorne zu gehen, und wartet auf Reaktionen zwischen den einzelnen Aussagen. Wenn der:die Teilnehmer:in zustimmt, geht er:sie einen Schritt nach vorne, wenn nicht oder er:sie sich dabei unwohl fühlt, bleibt er:sie an der gleichen Stelle stehen.
3. Nachdem jede Aussage vorgelesen wurde, bleibt jede:r Teilnehmer:in an seinem:ihrem Platz und öffnet ggf. die Augen.
4. Der:die Moderator:in stellt einige Überlegungen vor (siehe Anhang 5) und unterstützt den Dialog und die Gedanken oder Gefühle der Teilnehmer:innen, indem sie über ihre eigenen Erfahrungen und Standpunkte zu bestimmten Privilegien sprechen.

- Erforderliche Materialien/Ausstattung für die Durchführung von Präsenzveranstaltungen
- 1 Moderator:in pro Gruppe (es kann auch nur eine große Gruppe sein).
- Ein Methodenprogramm für jede:n Moderator:in mit Anweisungen, Erklärungen und Zitaten für die Abschlussreflexion (Anhang 4 und 5)

Quelle:

Peggy McIntosh (1990), ["White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack"](#).



1. Aktivität

Kompetenzbereich durch Gewaltfreie Kommunikation F2F Version



Trainingsmethoden

AUGFABE B: GFK KARTENSPIEL

Die verwendete Trainingsmethode ist eine Kombination aus Rollenspielen zur Umsetzung von Aspekten der Gewaltfreien Kommunikation. Diese Aktivität sollte wie folgt durchgeführt werden:

1. Mische die Bedürfnis- und Gefühlskarten (siehe Anhang 3) und legen sie verdeckt auf einen Tisch.
2. Bitte jeden Teilnehmer, eine Gefühls- und eine Bedürfniskarte zu ziehen und sie still zu lesen.
3. Teile die Gruppe in Paare ein, von denen eine Person A und die andere Person B ist.
4. Lass Person A über eine persönliche Erfahrung nachdenken, die mit den von ihr gezogenen Karten zusammenhängt. Ermutige sie, darüber nachzudenken, wie sie sich während dieses Erlebnisses gefühlt hat und welche Bedürfnisse erfüllt oder nicht erfüllt wurden. Dabei kann es sich um etwas Persönliches handeln, wie z. B. einen Streit mit einem Freund oder Familienmitglied, oder um etwas Abstrakteres, wie z. B. ein Thema der sozialen Gerechtigkeit.
5. Bitte Person A, ihre Erfahrung mitzuteilen und dabei die 4 Schritte der GFK (Beobachtung, Gefühl, Bedürfnis, Bitte) anzuwenden, um ihre Gedanken und Gefühle auszudrücken.
6. Bitten Sie Person A, ihre Erfahrungen mitzuteilen und dabei die 4 Schritte der GFK (Beobachtung, Gefühl, Bedürfnis, Bitte) anzuwenden, um ihre Gedanken und Gefühle auszudrücken.
 - a. Wenn ich (sehe, höre oder bemerke)-Beobachtung-,
 - b. fühle ich..... -Gefühlskarte-
 - c. denn ich brauche -Bedarfskarte-
 - d. Wärst du bereit,.....? -Wunsch-
7. Dann gibt Teilnehmer B wieder, was er gehört hat, ohne zu urteilen oder zu kritisieren. Er kann das Gehörte wiederholen, Fragen zur Klärung stellen und Einfühlungsvermögen und Verständnis für die Gefühle und Bedürfnisse der Person zeigen. " Fühlst du dich....., weil du..... brauchst?"
8. Wiederhole die Schritte 4-6 für Person B oder für eine bestimmte Zeitspanne.
9. Nachdem beide Paare Gelegenheit zum Üben hatten, bring die Gruppe wieder zusammen und bitte um Freiwillige, die von ihren Erfahrungen berichten. Wie hat es sich angefühlt, Gewaltfreie Kommunikation anzuwenden? Hat es geholfen, Konflikte zu lösen oder Empathie und Verständnis aufzubauen?

1. Aktivität

Kompetenzbereich durch Gewaltfreie Kommunikation

F2F Version



Trainingsmethoden

AUFGABE B: GFK KARTENSPIEL (FORTSETZUNG)

Diese Übung kann auf viele verschiedene Arten angepasst werden, je nach den Bedürfnissen und Interessen der Jugendgruppe. Sie kann auch als Ausgangspunkt für tiefer gehende Diskussionen über Kommunikation, Konfliktlösung und soziale Gerechtigkeit verwendet werden.

- Erforderliche Materialien/Ausrüstung für die Durchführung von Angesicht zu Angesicht
 - Schreibutensilien (Stifte oder Bleistifte)
 - Gedruckter Anhang 1 für die 4 Schritte der Gewaltfreien Kommunikation
 - Gedruckter Anhang 2 für die Liste der Gefühle und Bedürfnisse der Gewaltfreien Kommunikation



Gedruckter Anhang 3 für Karten für Gefühle und Bedürfnisse

Quellen:

Für Gewaltfreie Kommunikation Marshall Rosenberg: a Language of Life”

Für das GFK Spiel: The No Fault-Zone Game

Siehe auch Anhänge für Materialien

Bewertung

Der Moderator wird gebeten, die GFK-Karten zu verwenden, um die Aktivitäten mit den Teilnehmer:innen zu bewerten: Wie haben sie sich bei Aufgabe A und Aufgabe B gefühlt und warum (welches Bedürfnis wurde erfüllt/nicht erfüllt)? Würden sie etwas ändern (Gibt es eine Petition?)

.

.

1. Aktivität

Kompetenzbereich durch Gewaltfreie Kommunikation

Online Version



Dauer: 45 Minuten



Für die Online-Durchführung muss der:die Moderator:in sicherstellen, dass er:sie über alle digitalen Ressourcen und Werkzeuge verfügt.

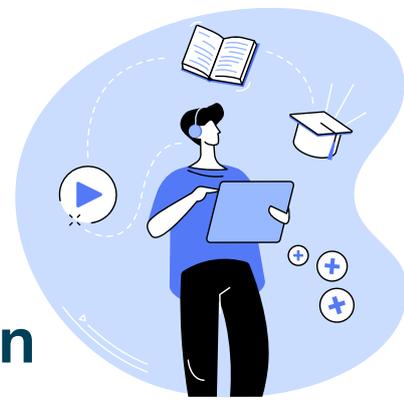
Für Aufgabe A: das Privilegienspiel, muss jede:r Teilnehmer:in die Augen geschlossen haben und ein Blatt Papier und einen Stift zur Hand haben. Der:die Moderator:in liest die Aussagen laut vor (Anhang 4) und dann schreibt jede:r Teilnehmer:in für jede Aussage einen Strich auf, der auf seine:ihre persönliche Situation zutrifft. Danach können die Teilnehmer:innen, die möchten, die Gesamtzahl der Striche, die sie aufgeschrieben haben, austauschen, und dann leitet der:die Moderator:in die Reflexion mit Hilfe die Fragen in Anhang 5.

Für Aufgabe B: GFK-Kartenspiel muss der:die Moderator:in seinen:ihren Bildschirm freigeben, um Anhang 2 (Liste der Gefühle und Bedürfnisse aus GFK) zu zeigen. Dann bittet der:die Moderator:in jede:n Teilnehmer:in, ein Gefühl aus der Liste auszuwählen und ein Bedürfnis, das in dieser Situation erfüllt oder nicht erfüllt wurde und was dieses Gefühl ausgelöst hat.

1. Aktivität

Kompetenzbereich durch Gewaltfreie Kommunikation

Online Version



AUFGABE B ONLINE-UMSETZUNG

1. Teile die Gruppe in Paare und somit in verschiedene virtuelle Räume auf, wobei innerhalb dieser Paare eine Person A und die andere Person B sein wird. In jedem virtuellen Raum sollte der Bildschirm Anhang 1 für die 4 Schritte der Gewaltfreien Kommunikation zeigen.
2. Lass Person A über die zuvor gewählte persönliche Erfahrung nachdenken. Ermutige sie, darüber nachzudenken, wie sie sich während dieses Erlebnisses gefühlt hat und welche Bedürfnisse erfüllt oder nicht erfüllt wurden.
3. Bitte Person A, ihr Erlebnis mitzuteilen und dabei die 4 Schritte der GFK (Beobachtung, Gefühl, Bedürfnis, Bitte) zu verwenden, um ihre Gedanken und Gefühle auszudrücken.
4. Dann gibt Teilnehmer:in B wieder, was er:sie gehört hat, ohne zu urteilen oder zu kritisieren. Er:sie kann das Gehörte wiederholen, Fragen zur Klärung stellen und Einfühlungsvermögen und Verständnis für die Gefühle und Bedürfnisse der Person zeigen.
5. Wiederhole die Schritte 4-6 für Person B oder für eine bestimmte Zeitspanne.
6. Nachdem alle Paare Gelegenheit zum Üben hatten, bring die Gruppe wieder zusammen und bitte um Freiwillige, die ihre Erfahrungen mitteilen. Wie hat es sich angefühlt, gewaltfreie Kommunikation anzuwenden? Hat es geholfen, Konflikte zu lösen oder Empathie und Verständnis aufzubauen?
7. Diese Übung kann auf viele verschiedene Arten angepasst werden, je nach den Bedürfnissen und Interessen der Jugendgruppe. Sie auch als Ausgangspunkt für tiefergehende Diskussionen über Kommunikation, Konfliktlösung und soziale Gerechtigkeit verwendet werden.

2. Aktivität

Verhandlungsstrategien



F2F Version



Dauer: 120 Minuten



Überblick und Ziel(e):

Die Vorstellung von Verhandlungen ist geprägt von Aspekten wie Konfrontation, hohen Einsätzen, Macht und mehr. Dies ist jedoch nur eine eingeschränkte Sichtweise auf das, worum es bei Verhandlungen geht. Verhandlungen sind Teil des täglichen Lebens eines jeden von uns. Wir verhandeln mit Freunden, Familie, Geschäftspartnern und sogar mit uns selbst. Ziel dieser Lernaktivität ist es, die Sichtweise auf Verhandlungen zu erweitern, Verhandlungen als notwendigen Teil von Kompromissen und Zusammenarbeit zu sehen und einige Verhandlungsstrategien für sich selbst zu erlernen. Zum Abschluss dieser Aktivität haben die Teilnehmer:innen die Möglichkeit, die neu erworbenen Fähigkeiten in ihrer eigenen Praxis anzuwenden, indem sie ihre eigenen Projekte weiterentwickeln und mit Interessengruppen/Stakeholdern in Kontakt treten.



Lernergebnisse:

- Anwendung verschiedener Verhandlungsstrategien
- Mit Stakeholdern in Kontakt treten
- Das eigene Projekt weiter entwickeln

2. Aktivität

Verhandlungsstrategien



F2F Version

Theorie

Wenn man im Internet recherchiert, findet man eine Vielzahl von Verhandlungstaktiken. Wir stellen kurz einige der allgemeinen Methoden oder Effekte vor, auf die man beim Verhandeln achten sollte. Unsere Auswahlkriterien basierten auf ihrer Nützlichkeit im Alltag und als Führungskraft.

Anstatt sich auf die Theorie zu konzentrieren und seitenweise theoretische Zusammenhänge und Studien etc. zu erstellen. Wir werden dem Leser ganz kurz 7 Strategien/Effekte vorstellen, indem wir sie einfach erklären und ein Beispiel geben.

Framing-Effekt

Wie der Name schon sagt, wird der "Rahmen", in dem wir etwas wahrnehmen, die Wahrnehmung dessen erheblich verändern. Wenn man etwas Negatives positiv einrahmt, kann das dazu führen, dass die Menschen es nicht als negativ wahrnehmen (und umgekehrt). Dies hat Auswirkungen auf ihre Entscheidungsfindung.

Ein Beispiel könnte sein: Du arbeitest als Koch in einer Pizzeria und hast nur alte Reste für eine Pizza. Anstatt sie "alte Restepizza" zu nennen, könntest du sie "Pizza Speciale" nennen und sie so für deine Kund:innen attraktiver machen. In diesem Beispiel formulierst du etwas Negatives auf eine positive Weise. Das kann irreführend sein.

Wo bist du schon einmal auf Framing gestoßen?

Prioritäten setzen

Vor Beginn einer Verhandlung ist es wichtig, genau zu wissen, wo du bzw. deine Organisation in jedem Punkt der Verhandlung steht. Wenn du vorbereitet bist und weißt, wie wichtig bestimmte Fakten für dich sind, kannst du besser verhandeln.

Beispiel: Vielleicht planst du eine Party und suchst nach Sponsoren. Für dich ist es wichtig, dass du weißt, welche Künstler:innen auftreten werden und dass die Musik gut ist. Das hat für dich also eine hohe Priorität. Du willst auch faire Preise haben, aber das ist für dich nicht so wichtig wie die Musik. Daher könntest du bereit sein, die Preisgestaltung einem Sponsor zu überlassen, da dieser sich in einem gewissen Rahmen bewegt, während du nicht willst, dass jemand anderes als du und deine Organisation über die Musik entscheidet.

2. Aktivität

Verhandlungsstrategien

F2F Version



Aktives Zuhören ist entscheidend für eine effektive Kommunikation und den Aufbau starker Beziehungen. Hier ist eine kurze Zusammenfassung der Fähigkeiten des aktiven Zuhörens:

1. **Aufmerksamkeit schenken:** Konzentriere dich auf deinen Gesprächspartner und schenke ihm deine ungeteilte Aufmerksamkeit. Vermeide Ablenkungen und sei im Gespräch voll präsent.
2. **Nonverbale Kommunikation:** Benutze eine angemessene Körpersprache, z. B. Augenkontakt halten, nicken und dem:der Sprecher:in zuwenden. Diese Gesten zeigen, dass du engagiert und interessiert bist.
3. **Paraphrasieren:** Fassen Sie die Botschaft des Sprechers in Ihren eigenen Worten zusammen und geben Sie sie wieder. Damit zeigst du, dass du verstanden hast, und gibst dem:der Redner:in die Möglichkeit, Missverständnisse zu klären..
4. **Klärende Fragen stellen:** Bitte um Klärung und weitere Informationen, indem du offene Fragen stellst. Dies zeigt ein echtes Interesse an den Gedanken des:der Sprechers:in und ermutigt ihn, sie zu erläutern.
5. **Gefühle widerspiegeln:** Erkenne die Gefühle des:der Sprechers:in an und bestätige sie, indem du diese zurückspiegelst. Dies trägt dazu bei, eine unterstützende und einfühlsame Umgebung zu schaffen.
6. **Vermeide Unterbrechungen:** Unterbrich den:die Redner:in nicht und bringe keine eigenen Gedanken ein. Lasse den:die Redner:in sich vollständig äußern, bevor du antwortest.
7. **Feedback geben:** Gib dem:der Redner:in konstruktive Rückmeldung und Unterstützung. Dies kann Ermutigung, Anerkennung der Perspektive oder gegebenenfalls Vorschläge beinhalten.
8. **Vermeiden von Urteilen:** Beurteile nicht und vermeide Vorannahmen oder voreilige Schlüsse. Sei unvoreingenommen und offen für andere Standpunkte.
9. **Einfühlungsvermögen:** Versetze dich in die Lage des:der Sprechers:in und versuche, seine:ihre Gefühle und Erfahrungen zu verstehen. Zeige Einfühlungsvermögen, indem du Verständnis und Mitgefühl zum Ausdruck bringst.
10. **Zusammenfassen:** Fasse die wichtigsten Punkte des Gesprächs zusammen, um sicherzustellen, dass du sie verstanden hast, und um das Gespräch abzuschließen. Dies trägt zur Bündelung der Informationen und zur Klarheit bei.

Denke daran, dass aktives Zuhören eine Fähigkeit ist, die Übung und echtes Interesse daran erfordert, andere zu verstehen. Mit Hilfe dieser Techniken kannst du deine Kommunikationsfähigkeiten verbessern und bessere Beziehungen aufbauen.

2. Aktivität

Verhandlungsstrategien



F2F Version

Sei bereit für Kompromisse

Wenn du Prioritäten setzt, kannst du auch sehr gut erkennen, wo du zu einem Kompromiss bereit bist. Ein:e gute:r Verhandlungsführer:in geht nicht mit dem Gedanken in eine Verhandlung, keine Kompromisse eingehen zu wollen. Kompromisse sind ein wesentlicher Bestandteil von Verhandlungen und unerlässlich, damit beide Parteien eine Win-Win-Situation erreichen.

Beispiel: Um bei der Partei des vorherigen Beispiels zu bleiben. Du hast einen Sponsor gefunden, der sich um die Getränke kümmert, aber seine Preise sind für deine Gäste etwas zu hoch. Ein Kompromiss könnte darin bestehen, dass du ihm Arbeitskräfte aus deinem Team zur Verfügung stellst, damit er die Preise senken kann. Auf diese Weise spart er seine Lohnkosten und dein Team kommt seinem Wunsch nach niedrigeren Preisen nach.

Ankereffekt

Der Ankereffekt bezeichnet eine Heuristik, die besagt, dass man sich stark (!) auf die erste Information verlässt, um eine Einschätzung und schließlich eine Entscheidung über denselben Kontext zu treffen. Auch Expert:innen sind vor diesem Effekt nicht sicher! Selbst in ihren Fachgebieten ist der Ankereffekt stark.

Beispiel: Wenn du über deinen Lohn verhandelst, ist es wichtig, den ersten Anker zu setzen. Es ist eine gute Idee, die erste Zahl höher anzusetzen als dein Wunschgehalt.

Keine Vereinbarung treffen

Bei einer Verhandlung besteht immer die Möglichkeit, dass sich beide Parteien nicht einigen können. Du hast aktiv zugehört, warst vorbereitet und kompromissbereit, aber die andere Partei scheint trotzdem nicht bereit zu sein, einen Kompromiss mit dir einzugehen. Das kann vorkommen, und allzu oft geben Menschen ihren Standpunkt auf, nur damit es ein Ergebnis gibt, anstatt den Verhandlungstisch zu verlassen. Wenn du keine Einigung erzielen kannst, musst du dich nicht mit Dingen zufrieden geben, die dich benachteiligen. Nein zu sagen hat Macht!

2. Aktivität

Verhandlungsstrategien

F2F Version



Das *Harvard-Verhandlungsprinzip* (Harvard Principles of Negotiation), auch bekannt als Harvard Verhandlungsprojekt, ist eine Reihe von Strategien und Prinzipien, die von Roger Fisher und William Ury an der Harvard Law School entwickelt wurden. Diese Grundsätze sollen den an Verhandlungen beteiligten Parteien helfen, für beide Seiten vorteilhafte Vereinbarungen zu treffen. Im Folgenden eine kurze Erläuterung zu dem Harvard-Verhandlungsprinzip:

1. **Trenne die Menschen vom Problem:** Konzentriere dich auf die Sache selbst und nicht auf persönliche Emotionen oder Persönlichkeiten. Indem du die andere Partei mit Respekt behandelst und auf ihre Bedenken eingehst, kannst du einen produktiveren Verhandlungsprozess fördern.
2. **Konzentriere dich auf Interessen, nicht auf Positionen:** Anstatt starr an festen Positionen festzuhalten, solltest du die zugrunde liegenden Interessen und Bedürfnisse beider Parteien ermitteln. Wenn die Interessen der anderen Seite bekannt sind, lassen sich kreative Lösungen finden, die beide Seiten zufrieden stellen.
3. **Schaffe mehrere Optionen:** Ermutige zum Brainstorming und erkunde verschiedene Lösungen, die den Interessen aller Beteiligten gerecht werden. Indem du verschiedene Optionen in Betracht ziehst, erhöhst du die Chancen, eine für beide Seiten zufriedenstellende Vereinbarung zu finden.
4. **Achte auf objektive Kriterien:** Stütze dich bei deinen Verhandlungen auf objektive Standards oder Kriterien, die fair und gerecht sind. Auf diese Weise lassen sich willkürliche oder voreingenommene Entscheidungen vermeiden und eine Grundlage für die Bewertung der vorgeschlagenen Lösungen schaffen.
5. **Entwickle deine BATNA:** BATNA steht für Best Alternative to a Negotiated Agreement (Beste Alternative zur Verhandlungsübereinkunft). Sie bezieht sich auf die alternativen Optionen, die du hast, wenn die Verhandlung scheitert. Wenn du deine BATNA kennst, hast du ein Druckmittel und kannst während des Verhandlungsprozesses fundierte Entscheidungen treffen.
6. **Benutze effektive Kommunikation:** Eine klare und offene Kommunikation ist bei Verhandlungen unerlässlich. Aktives Zuhören, das Stellen von klärenden Fragen und die Verwendung einer positiven Sprache können dazu beitragen, eine kooperative Atmosphäre zu schaffen und Vertrauen aufzubauen.

2. Aktivität

Verhandlungsstrategien

F2F Version



7. Trenne den Verhandlungsprozess vom Ergebnis: Konzentriere dich auf den Verhandlungsprozess selbst und bemühe dich um einen fairen und effizienten Prozess, unabhängig vom Ergebnis. Durch die Beibehaltung eines konstruktiven Ansatzes werden die Beziehungen gewahrt und die Wahrscheinlichkeit künftiger erfolgreicher Verhandlungen erhöht. Diese Grundsätze bieten einen Rahmen für prinzipiengeleitetes Verhandeln und betonen Zusammenarbeit, Kreativität und Fairness. Durch die Anwendung dieser Strategien können Verhandlungsführer auf Win-Win-Lösungen hinarbeiten, die den Bedürfnissen und Interessen aller beteiligten Parteien gerecht werden.

2. Aktivität

Verhandlungsstrategien



F2F Version



Genutzte Trainingsmethode:

Um junge Menschen einzubinden und Jugendleiter zu unterstützen, zielt dieses Modul darauf ab, sie aktiv in die Strukturierung dieser Lernaktivität einzubeziehen. Die vorgegebene Struktur kann an die Bedürfnisse der Gruppe angepasst und/oder verändert werden, wenn die Hauptziele gleich bleiben. Die Theorie soll die Grundlage legen und als Anreiz dienen, ihr Wissen über Verhandlungen zu erweitern.

AUFGABE A: E-MAIL ZUR FINANZIERUNG

Verfasse eine E-Mail mit einem Vorschlag an ein lokales Unternehmen. Das Ziel ist es, ein Unternehmen zu gewinnen und eine Finanzierung zu erhalten, ohne die Kernwerte deines Projekts zu gefährden. Hier sind einige Aspekte, die angesprochen werden müssen:

1. Du hattest bereits Kontakt mit dem Unternehmen, und es ist bereit, dich zu unterstützen, hat aber Bedingungen.
2. Das Unternehmen möchte ein großes Mitspracherecht haben, was im Laufe des Projekts geschieht und wer teilnehmen wird.
3. Das Logo des Unternehmens soll auf allem erscheinen, was nach außen hin gezeigt wird.
4. Das Unternehmen fordert eine Sonderbehandlung für seine Mitarbeiter:innen
5. Du musst festlegen, wie viel Geld du erhalten möchtest (in ungenauen Angaben wie hoch/mittel/gering für das Unternehmen)
6. Vergleiche die E-Mails in der Gruppe und diskutiere die verschiedenen Strategien. Denk daran, dass es nicht die eine richtige Antwort gibt, da Verhandlungen immer sehr individuell sind und sich voneinander unterscheiden.

Nutze die Strategien, die du im Abschnitt "Theoretische Inhalte" gelernt hast.

2. Aktivität

Verhandlungsstrategien



F2F Version



AUFGABE B: MACH DICH AN DIE ARBEIT!

Beginne die Recherche alleine oder in kleineren Gruppen. Orientiere dich an diesem Modul und vertiefe dein Wissen und deine Methoden durch Online-Recherche. Teile dein Team in Gruppen mit unterschiedlichen Schwerpunkten ein (Politik, Wirtschaft, lokale Gruppen, bereits bestehende Jugendgruppen, Bildung, Veranstaltungen in der Region usw.). Kontaktiere einige Vertreter:innen dieser Gruppen, um einen Einblick zu bekommen, sortiere deine Ergebnisse in Kategorien und präsentiere sie der Gruppe. Versuche, Interessenvertreter:innen, Spender:innen oder Partner:innen für dein Projekt zu gewinnen. Sammle die Daten von allen und nutze/entwickle diese Erkenntnisse für die gesamte Dauer deines Projekts. Die Recherche und die Kontaktaufnahme sollten zwischen den Sitzungen Teil der Hausaufgaben sein.



Bewertung: Abschluss in Gruppen

Beginne mit dir selbst und denke über das gesamte Modul nach. Was hast du mitgenommen? Was hast du gelernt und was möchtest du in Bezug auf dein Projekt in Zukunft tun? Wie hast du dich bei der Durchführung der Aktivitäten gefühlt und was würdest du anders machen? Nach einer Weile kannst du deine Gedanken mit einem*einer Partner:in teilen und zu einem gemeinsamen Ergebnis kommen. Anschließend teilt ihr euer gemeinsames Ergebnis mit einer größeren Gruppe (4 Personen). Wiederhole diesen Prozess, bis die ganze Gruppe wieder zusammen ist.



Quellen:

<https://neilpatel.com/blog/negotiator/>

Kahneman, D. (2011). Thinking fast and slow. Penguin Books.

2. Aktivität

Verhandlungsstrategien



Online Version



Dauer: 120 Minuten



Tipps für die Online-Umsetzung

Dieses Modul ist sehr gut für die Online-Umsetzung geeignet. Die beiden Aufgaben können entweder alleine oder in Gruppen bearbeitet werden. So können die Aufgaben auch als Hausaufgabe bearbeitet werden. Auch kann man problemlos eine Videocall-Anwendung einsetzen und Breakout-Räume zur Bearbeitung der Aufgaben nutzen. Daher kann man die F2F-Aktivität auch für die Online-Version verwenden. Die Zusammenarbeit kann über jedes Kommunikationstool erfolgen, aber der*die Seminarleiter*in wird ermutigt, Visualisierungstools wie menti.com, kahoot! oder ein miro board zu verwenden, um die Aktivitäten unterhaltsamer zu gestalten. Dieses Modul lebt von offenen Diskussionen und von der Arbeit am eigenen Projekt. Aus diesem Grund empfehlen wir Eisbrecher-Aktivitäten und einen Fokus auf die Diskussion in der Gruppenarbeit.





Anhang 1

Die 4 Schritte der Gewaltfreien Kommunikation

Schritt	Beschreibung	Beispiel	Ausfüllen
Beobachtung	Beschreibe die Situation oder das Verhalten, ohne zu interpretieren, zu bewerten oder zu urteilen. Halte dich an die Fakten, wie du sie wahrnimmst.	"Als du mich heute in der Besprechung unterbrochen hast, habe ich mich frustriert gefühlt."	
Gefühl	Äußere deine Gefühle auf eine nicht wertende Weise. Benutze Gefühlswörter, die deinen emotionalen Zustand genau beschreiben, wie z. B. "Ich bin traurig" oder "Ich bin frustriert".	"Ich bin traurig, weil du unsere Verabredung im letzten Moment abgesagt hast."	



Anhang 1

Die 4 Schritte der Gewaltfreien Kommunikation

Schritt	Beschreibung	Beispiel	Ausfüllen
Bedürfnis	<p>Identifiziere die zugrunde liegenden Bedürfnisse, die deine Gefühle beeinflussen. Diese Bedürfnisse sind menschliche Grundbedürfnisse, wie Sicherheit, Zugehörigkeit, Respekt oder Autonomie.</p>	<p>"Ich muss mich in unserer Beziehung respektiert und geschätzt fühlen."</p>	
Bitte	<p>Identifiziere die zugrunde liegenden Bedürfnisse, die deine Gefühle beeinflussen. Diese Bedürfnisse sind menschliche Grundbedürfnisse, wie Sicherheit, Zugehörigkeit, Respekt oder Autonomie.</p>	<p>" Könntest du mich bitte ausreden lassen, bevor du in der Sitzung deine Meinung sagst? Das würde mir helfen, mich gehört und respektiert zu fühlen."</p>	

Anhang 2

Gefühls- und Bedürfnisliste GFK



Empathy: "Do you feel _____ because you need (what's important to you is, you value,...) _____?"

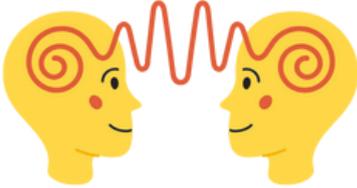
Honesty: "When I (see, hear, or notice) _____, I feel _____ because I need (because what's important to me is, because I value) _____, Would you be willing to _____?"

Feelings				Universal Needs / Values	
Happy	Relieved	Worried	Impatient	Empathy	Purpose
Joyful	At ease	Apprehensive	Irritated	Intimacy	Meaning
Elated	Mellow	Scared	Frustrated	Connection	Competence
	Rested	Panicky	Exasperated	Affection	Contribution
Grateful	Relaxed	Terrified	Resentful	Warmth	Efficiency
Appreciative			Defensive	Love	Growth
Touched	Friendly		Angry	Understanding	Learning
Moved	Affectionate	Restless	Furious	Acceptance	Challenge
Expansive	Loving	Nervous	Disappointed	Caring	Discovery
	Passionate	Anxious	Discouraged	Bonding	Inspiration
Eager		Dread	Disheartened	Compassion	Order
Giddy	Energetic		Concerned	Communion	Structure
Excited	Adventurous	Cranky	Alarmed	Spirituality	Clarity
Thrilled	Exhilarated	Tense	Shocked	Sexuality	Focus
		Agitated	Disturbed	Kindness	Information
	Clear headed	Stressed	Appalled	Gentleness	
Pleased	Alert	Overwhelmed	Horrible	Autonomy	Celebration
Content	Focused		Sad	Agency	Creativity
Satisfied		Lonely	Teary	Choice	Appreciation
Fulfilled	Calm	Vulnerable	Tender	Freedom	Mourning
	Peaceful	Hurt	Grief stricken	Spontaneity	Aliveness
Curious	Serene	Heartbroken	Regretful	Independence	Humor
Interested	Tranquil	Anguish	Sullen	Respect	Beauty
Absorbed		Agony	Downhearted	Honor	Play
	Safe		Hopeless	Dignity	Joy
Healthy	Comfortable	Dejected	Despair	Security	Honesty
Alive	Secure	Despondent	Confused	Predictability	Communication
Vigorous	Confident	Depressed	Disoriented	Consistency	Integrity
	Empowered		Tom	Stability	Authenticity
		Disconnected	Ambivalent	Trust	Wholeness
	Hopeful	Detached	Jealous	Reassurance	Fairness/Equity
	Heartened	Bored	Envious	Reliability	Expression
	Inspired		Bitter	Community	
		Tired	Embarrassed	Partnership	Peace
		Exhausted	Guilt	Family	Groundedness
		Burnt Out	Shame	Presence	Hope
				Mutuality	Healing
				Friendship	Harmony
				Companionship	Ease/Comfort
				Support	Completion
				Collaboration	
				Consideration	Nurturing
				Seen/Heard	Food/Water
				Acknowledgment	Rest/Sleep
				Belonging	Safety
				Inclusion	Health
				Participation	Shelter
				Communication	Movement
					Touch

Anhang 3

Karten für Gefühle und Bedürfnisse



<p>Andere verstehen; Einfühlungsvermögen</p>  <p>Bedürfnisse</p>	<p>Mich verstehen; Selbstmitgefühl</p>  <p>Bedürfnisse</p>
<p>Fähigkeit; Kompetenz; Fertigkeiten</p>  <p>Bedürfnisse</p>	<p>Lernen; Erkunden; Entdecken</p>  <p>Bedürfnisse</p>

Anhang 3

Karten für Gefühle und Bedürfnisse



Gemeinschaft;
Freunde:innen;
Zugehörigkeit



Bedürfnisse

Spiel; Spaß



Bedürfnisse

Ruhe; Entspannung



Bedürfnisse

Gehört werden;
Verstanden werden



Bedürfnisse



Anhang 3

Karten für Gefühle und Bedürfnisse



Wahlmöglichkeiten;
Autonomie;
Freiheit

Bedürfnisse

Selbst-Ausdruck;
Kreativität

Bedürfnisse

Sicherheit; Vertrauen

Bedürfnisse

Geben; Teilen

Bedürfnisse



Anhang 3

Karten für Gefühle und Bedürfnisse



<p>Hilfe; Unterstützung</p>  <p>Bedürfnisse</p>	<p>Respekt; Bedeutung haben; Berücksichtigt werden</p>  <p>Bedürfnisse</p>
<p>Bedürfnisse</p>	<p>Bedürfnisse</p>



Anhang 3

Karten für Gefühle und Bedürfnisse



Freundlich; Liebevoll;
Zärtlich; Warm



Gefühle

Frustriert



Gefühle

Dankbar; Zufrieden



Gefühle

Verspielt;
Überschwänglich



Gefühle

Anhang 3

Karten für Gefühle und Bedürfnisse



Unruhig; Besorgt;
Angespannt



Gefühle

Friedlich; Zufrieden;
Ruhig; Entspannt



Gefühle

Verängstigt; Besorgt;
Ängstlich



Gefühle

Aufgeregt; Enthusiastisch;
Energetisch; Eifrig

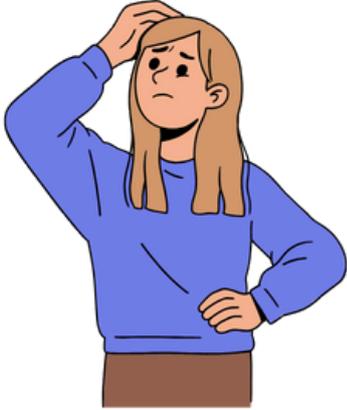


Gefühle

Anhang 3

Karten für Gefühle und Bedürfnisse



<p>Verwirrt; Ratlos; Durcheinander; Unsicher</p>  <p>Gefühle</p>	<p>Überrascht; Erschrocken</p>  <p>Gefühle</p>
<p>Glücklich; Vergnügt; Erfreut; Fröhlich</p>  <p>Gefühle</p>	<p>Traurig; Unglücklich; Enttäuscht; Einsam</p>  <p>Gefühle</p>



Anhang 3

Karten für Gefühle und Bedürfnisse



Ärgerlich; Wütend;
Zornig; Aufgebracht



Gefühle

Neugierig; Interessiert



Gefühle

Gefühle

Gefühle

Anhang 4

Aussagen für das Privilegienspiel



Tritt vor, wenn (wähle 10):

1. Ein oder beide Elternteile einen Hochschulabschluss haben
2. Wenn du jemals eine Privatschule oder ein Ferienlager besucht hast
3. Wenn du unmittelbare Familienangehörige hast, die Ärzt:innen oder Anwält:innen sind oder in einem Beruf arbeiten, für den ein Hochschulabschluss erforderlich ist
4. Wenn deine Eltern noch verheiratet sind
5. Wenn du mit People of Color oder Menschen aus der Arbeiterklasse aufgewachsen bist, die bei dir zu Hause Hausangestellte, Dienstmädchen, Gärtner:innen oder Babysitte:innen waren
6. Wenn du oder deine Familie nie aus finanziellen Gründen umziehen musstest
7. Wenn du mit einer Vaterfigur zu Hause aufgewachsen bist
8. Wenn du fast immer siehst, dass Angehörige deiner Rasse, sexuellen Orientierung, Religion und Klasse im Fernsehen, in der Zeitung und in den Medien in einer POSITIVEN Weise dargestellt werden
9. Wenn die Schule und die Arbeit während der wichtigsten (religiösen) Feiertage oder anderer kultureller Ereignisse, die du feierst, nicht geöffnet sind
10. Wenn du das Gefühl hast, dass die Leute deine persönliche Meinung nicht als Vertretung deiner gesamten Rasse interpretieren
11. Wenn du dich fast immer wohl fühlst, wenn andere deine sexuelle Orientierung kennen
12. Wenn du dich sicher fühlst, dass du beim Einkaufen nicht verfolgt, belästigt oder genau beobachtet wirst
13. Wenn du nachts allein spazieren gehst, musst keine Angst haben, dass sich jemand durch deine Anwesenheit bedroht fühlt.



Anhang 4

Aussagen für das Privilegienspiel



14. Wenn du nicht die erste Person in deiner unmittelbaren Familie bist, die einen Hochschulabschluss hat
15. Wenn du die Schule in deiner Muttersprache begonnen hast
16. Wenn du in einem wirtschaftlich begünstigten Elternhaus oder in einem Elternhaus mit beiden Elternteilen aufgewachsen bist
17. Wenn du noch nie wegen deiner Rasse, deiner sozioökonomischen Klasse, deines Geschlechts, deiner sexuellen Orientierung oder deiner körperlichen oder geistigen Behinderung beschimpft wurdest
18. Wenn du dich nicht für deine Kleidung, dein Haus oder dein Auto schämst oder es dir peinlich ist und du es ändern möchtest, um nicht verurteilt oder gehänselt zu werden
19. Wenn du dir nie Sorgen über Verbrechen, Drogen, Vergewaltigung oder andere Gewaltandrohungen in deiner Nachbarschaft machst
20. Wenn du noch nie wegen deines Geschlechts oder deiner sexuellen Orientierung Angst gehabt hast, verunglimpft, verfolgt oder bedroht wurdest



Anhang 5

Denkanstoß für das Privilegienspiel



Jede zitierte Aussage hat nichts mit einer Entscheidung zu tun, die du getroffen hast, oder mit dem, was du getan hast...

Was war der Zweck dieser Übung?

Was hast du daraus gelernt?

Was ist während der Übung passiert?

Warst du von etwas überrascht?

Wie hat es sich angefühlt, in der Gruppe zu sein, die einen Schritt nach vorne gemacht hat?

Wie hat es sich angefühlt, im vorderen oder hinteren Teil des Raumes zu sein?

Gab es einen Moment, in dem du ein Teil der Gruppe sein wolltest, die einen Schritt nach vorne macht?

Was können wir aus dieser Übung lernen, das uns im Alltag helfen kann?

Wie kannst du das, was du hier gelernt hast, auf deine Arbeit als Führungskraft anwenden?

