



**“Demokratie
bedeutet für mich ...”**

MitWirkung -

**Gesellschaft gestalten durch
Engagement und Beteiligung**

“... die Möglichkeit der
Mitbestimmung durch
Jeden und der Raum, sich
einzubringen.”

“... Partizipation, Infor-
mation, Kommunikation,
Rechte, Grenzen.”



IMPRESSUM

Herausgeber:

AWO Landesverband Sachsen e.V.

Georg-Palitzsch-Straße 10

01239 Dresden

Redaktion: Ulrich Karg, Sandra Haaf, Beate Wesenberg

Layout: Ilko Keßler

AWO Landesverband Sachsen e.V. 2015

Handreichung

der Fachweiterbildung „Demokratieförderung“ des AWO Landesverbandes Sachsen e.V. im Rahmen des Projektes „MitWirkung – Gesellschaft gestalten durch Engagement und Beteiligung“ in Kooperation mit dem Netzwerk für Demokratie und Courage.



Das Projekt „MitWirkung – Gesellschaft gestalten durch Engagement und Beteiligung“ wird gefördert durch das Bundesministerium des Innern im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“.



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

0 Einführung

Demokratie lebt von Beteiligung
Das Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“
Das Projekt „MitWirkung – Gesellschaft gestalten durch Engagement und Beteiligung“

1 Haltung und Menschenbild

2 Der systemische Ansatz

3 Beratungsmodelle nach dem systemischen Ansatz

„Arzt-Patienten-Beratung“
„Management auf Zeit“
„Expert/innen-Beratung“
„Prozessberatung“/ „systemische Beratung“
Verbandsinterne Beratung der AWO Sachsen

4 Phasen einer Beratung

Beziehung aufbauen
Auftragsklärung
Kontexterhellung
Zielfindung
Ressourcen- und Lösungssuche
Ausstieg und „Hausaufgaben“

5 Beteiligung

... im hauptamtlichen Team
... von Freiwilligen/Ehrenamtlichen
... von Kindern und Jugendlichen
Checkliste Partizipation

6 Diskriminierung und menschenverachtende Einstellungen

Neonazismus	7
Zur ideologischen Einordnung von Neonazismus	
Zur Organisierung von Neonazis	
Marken, Symbole, Codes	
Das Versteckspiel	
Zum Umgang mit Neonazismus	
Handeln gegen Diskriminierung und Neonazis	8
Rahmenbedingungen für ein Handeln gegen Diskriminierung und Neonazis	
Konkrete Hinweise zum Handeln	
Umgang mit Konflikten	9
Was ist ein Konflikt?	
Konflikt-Basisstrategien	
Wie kann ich zu einer Streitschlichtung beitragen?	
Techniken der Gesprächsführung	10
Die Kunst des guten Fragens	
Fragetechniken	
Hypothesen in der Beratungsarbeit	
Kollegiale Beratung	11
Herausforderungen in der Beratungspraxis	12
Wirkung von Beratung	
Was kann ich tun, wenn...	

Demokratie lebt von Beteiligung

Unser gesellschaftliches Zusammenleben in Deutschland gründet sich auf dem Werteverständnis einer freiheitlichen und demokratischen Grundordnung. Diese ermöglicht es den Bürger/innen, Gesellschaft aktiv mit zu gestalten. Anliegen vieler staatlicher und nichtstaatlicher Institutionen ist es, die Bürger/innen bei der Wahrnehmung der vielfältigen Formen demokratischer Teilhabe zu unterstützen. Dieser Aufgabe will sich auch die AWO als demokratischer und sozialer Verband stellen.

Das Engagement der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen der AWO basiert auf einem demokratischen Menschenbild. Neben den sozialen Dienstleistungsangeboten sollen Menschen zum Engagement für die Gemeinschaft motiviert und ihnen Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Mitgestaltung geboten werden.

Demokratie und Menschlichkeit, Toleranz und Freiheit, Solidarität und Gerechtigkeit sind keine Selbstverständlichkeiten sondern müssen immer wieder aufs Neue mit Leben gefüllt, verteidigt und erstritten werden. Damit wird auch menschenverachtenden Einstellungen und Handlungen bis hin zu neonazistischen Ideologien entgegengewirkt. Wer sich wertgeschätzt in die Gesellschaft einbringen kann, ist weniger gefährdet, sich menschenfeindlichen Denkweisen zu verschreiben.

Das Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“

Die Bundesregierung hat es sich zur Aufgabe gemacht, demokratische Beteiligungsmöglichkeiten zu fördern und Akteur/innen der Zivilgesellschaft bei der Stärkung von demokratiefördernden Kompetenzen und Ressourcen zu unterstützen.

So hat das Bundesministerium des Innern (BMI) - auf der Grundlage eines Beschlusses des Deutschen Bundestages - das Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ ins Leben gerufen. Mit diesem Programm werden Projekte zivilgesellschaftlicher Akteur/innen vor allem in strukturschwachen ländlichen Regionen der neuen Bundesländer gefördert. Dabei geht es um die Stärkung einer beteiligungsorientierten Gemeinwesenkultur sowie das aktive Engagement für demokratische Werte und gegen menschenverachtende und diskriminierende Einstellungen und Handlungen. Durch das Programm sollen die Infrastruktur für bürgerschaftliches Engagement gesichert, die Lebensqualität durch bessere

Chancen auf gesellschaftliche Beteiligung gesteigert und demokratische Einstellungen gestärkt werden.

Das Projekt „MitWirkung – Gesellschaft gestalten durch Engagement und Beteiligung“



Das Projekt „MitWirkung – Gesellschaft gestalten durch Engagement und Beteiligung“ der AWO in Sachsen greift dieses Anliegen auf. Mit der Ausbildung von verbandsinternen Berater/innen werden vorwiegend hauptamtliche Mitarbeiter/innen für das Erkennen menschenverachtender Haltungen und Handlungen sensibilisiert. Sie erwerben Kompetenzen um für Beteiligung und gegen Diskriminierung aktiv zu werden und in Konfliktfällen und bei Problemanzeigen als kompetente Ansprechpartner/innen zur Verfügung zu stehen.

Gern können sich auch Teams in Einrichtungen bzw. einrichtungsübergreifend mit demokratie-fördernden Themen befassen. Das Projektteam bietet Inhouse-Workshops beispielsweise zu Themen wie AWO-Werte, Kommunikation, Konfliktbearbeitung, Umgang mit Diskriminierung,

Teamentwicklung und Beteiligung an. In jedem Fall wird ein am jeweiligen Bedarf ausgerichtetes Workshopangebot unterbreitet.

Näheres dazu findet sich auf der Projektseite www.demokratie-awo-sachsen.de

Diese Handreichung bündelt die Erfahrungen aus dem Projekt und will in erster Linie den verbandsinternen Berater/innen sowie darüber hinaus auch allen interessierten AWO-Mitarbeiter/innen Anregungen zum demokratiefördernden Engagement geben. Wir wünschen allen Leser/innen eine anregende Lektüre und freuen uns über Ihre Rückmeldungen.

Das Projektteam von „MitWirkung“

Das deutsche Grundgesetz bringt es klar zum Ausdruck:

„Die Würde des Menschen ist unantastbar... Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit...“ Art. 1 und 2 GG

Das Zusammenleben von Menschen ist nicht frei von Konflikten. Immer berühren sich dabei verschiedene Lebenswirklichkeiten und Lebensentwürfe, die beeinflusst sind von unterschiedlichen Erfahrungen, Gefühlen, Vorstellungen, Hoffnungen, Ängsten... Wir alle sind unterschiedlich, einmalig, einzigartig. Jeder Mensch hat ein Recht auf sein So-sein, wie er oder sie ist, unabhängig von seiner/ihrer territorialen oder sozialen Herkunft, Religiosität, sexuellen Orientierung, seinem Alter usw.

Diese Realität gilt es als allererstes wertfrei anzuerkennen. Unsere Sichtweise auf die Welt und die Dinge, unsere Handlungen und Verhaltensweisen haben ihren Grund. Jedes Verhalten eines Menschen, und mag es einem anderen noch so skurril vorkommen, hat seinen Sinn. Manches Verhalten mag uns völlig fragwürdig, unverständlich, absurd erscheinen, für den anderen hat es seine Logik und Plausibilität. Insofern gibt es auch kein Richtig oder Falsch, bestenfalls zweckmäßigeres oder unzweckmäßigeres Verhalten.

Diese freiheitliche und akzeptierende Sicht auf Menschen und deren Verhaltensweisen muss da ihre Grenze haben, wo andere Menschen ausgegrenzt und benachteiligt werden. Die Diskriminierung anderer Menschen, aufgrund welcher Merkmale oder Eigenschaften auch immer, ist nicht tolerierbar und mit der beschriebenen Grundhaltung nicht vereinbar.

Die Akzeptanz und Toleranz gegenüber jedweder Sichtweise hört genau da auf, wo diese intolerant und inakzeptabel gegenüber anderen Menschen wird. Menschenverachtende Einstellungen, Haltungen und Handlungen sind mit dem Menschenbild einer freiheitlich demokratischen Gesellschaft und den Werten der AWO nicht vereinbar. Dort wo Menschen anderen Menschen ihre gleichberechtigte Lebensgestaltung absprechen, gilt es deutlich entgegenzutreten, Haltung zu beziehen und Solidarität zu zeigen.

Die systemische Sichtweise bildete die Grundlage und den Roten Faden der Fachweiterbildung Demokratieförderung im Projekt „MitWirkung“. Sie dient zunächst als Schablone für das Verstehen von Interaktionen zwischen Menschen. Gruppen und Organisationen werden als Systeme verstanden, das

heißt als „Elemente“, die durch Beziehungen miteinander verbunden und in ein Umfeld eingebettet sind. Verhalten oder Persönlichkeiten werden nicht über einfache Ursache-Wirkungs-Beziehungen erklärt. Der Blick auf Beteiligte, Strukturen, Beziehungen, Interaktionen und Kommunikation, zu verstehen, dass jedes Handeln und jede noch so verfahrenere Struktur Sinn hat, ist ein Grundsatz systemischen Arbeitens. So kann sich beispielsweise eine sehr hierarchische Struktur innerhalb einer Einrichtung bewährt haben. Vielleicht gibt es Ängste vor zu viel Verantwortung seitens der Mitarbeiter/innen, so dass sie die Entscheidungsmacht lieber allein der Leitung überlassen? Vielleicht traut die Leitung ihren Mitarbeiter/innen mehr Beteiligung nicht zu? Vielleicht gibt es auf beiden Seiten Angst vor Veränderungen und damit einher gehender Verunsicherung. Es geht bei solchen Betrachtungen niemals um Schuld, sondern um das Verstehen, um die Perspektiverweiterung und das Ergründen möglicher Alternativen des Handelns. Die Suche nach veränderten Sichtweisen birgt oft schon Lösungen.

Beratungsverständnis

- Helfende Beziehung
- Tragfähige Auftragsklärung
- Klare Rollen + Haltung
- Strukturiertes Vorgehen

Systemische Sichtweise



- Es gibt keine einfache Ursach-Wirkung-Beziehung
- Keine Suche nach Schuld
- Blick auf Beteiligte, Strukturen + Interaktion
- Ziel ist meist neue Sichtweisen zu ermöglichen

Bezogen auf die Beratungsarbeit ergeben sich aus der systemischen Sichtweise folgende Haltungen und Herangehensweisen:

Anerkennen des/der Ratsuchenden als „Expert/in“ für ihr Thema oder Problem und dessen Lösung

Zurückhaltung als Berater/in bezüglich eigener Lösungsideen, stattdessen Formulierung von Hypothesen

Verstehen des Problems und Erweiterung der Perspektiven des/der Ratsuchenden

Zusammenhänge neu verstehen, über Themen anders nachdenken, auf neue Ideen kommen

Fokussierung auf vorhandene Ressourcen des/der Ratsuchenden für Lösungen sowie auf die Erweiterung seiner/ihrer Handlungsspielräume

Wertschätzendes Menschenbild als Grundlage für Beratung

3

BERATUNGSMODELLE

Jede Beratung verfolgt den Grundsatz einer helfenden Beziehung, der ein gemeinsam vereinbartes Ziel zugrunde liegt. Wichtige Basis ist das gegenseitige Vertrauen, ein strukturiertes Vorgehen sowie eine klare Rolle des/der Berater/in. Man kann zwischen vier Beratungsmodellen unterscheiden:

„Arzt-Patienten-Beratung“

Die Analyse des Anliegens und die Lösung liegen allein in der Hand der Beraterin, die hierfür auch die fachliche Professionalität mitbringt. Hier ist die Beraterin die Expertin und trägt die Verantwortung für die Lösung.

„Management auf Zeit“

Es gibt einen klaren Auftrag an eine zusätzliche Fachkraft, bei der Lösung eines Themas zu unterstützen. Der Berater bringt hier seine Arbeitskraft ein und trägt die Verantwortung für die Lösung des ihm zugewiesenen, zeitlich begrenzten Auftrags.

„Expert/innen-Beratung“

Die Auftraggeber/in weiß genau, was benötigt wird, wenn er sich Expert/innen-Beratung einholt. Die Beraterin bietet ihr Fachwissen und Empfehlungen als Unterstützung für den Umgang mit dem Thema an. Letztlich verantwortlich für die Lösung bleibt dabei jedoch der Auftraggeber.

„Prozessberatung“ / „systemische Beratung“

Die Auftraggeber/in hat ein Ziel vor Augen, weiß jedoch nicht, welcher Weg sie dahin führen kann. Im Prozess der Beratung entdeckt sie selbst, was gebraucht

wird, welche Ressourcen ihr zur Verfügung stehen und welche Lösung sie anstreben möchte. Die Verantwortung für letzteres bleibt bei ihr.

Verbandsinterne Beratung der AWO Sachsen

Im Projekt „MitWirkung“ kommen zwei Beratungstypen zum Tragen: Zum einen sind die verbandsinternen Berater/innen zu bestimmten Themen ausgebildet, zu denen sie Expert/innen-beratung anbieten können (u.a. Beteiligung, Konflikte, Diskriminierung). Zum anderen stehen sie als erste Ansprechpartner/innen zur Verfügung, wenn es um mehr geht, als nur das Teilen von Expertenwissen. Sie wenden dann bereits im Erstkontakt die systemische Herangehensweise an, die sich vor allem in der Art und Weise des Fragenstellens und Ergründens des Themas und Auftrags zeigt.



4

PHASEN EINER BERATUNG NACH SYSTEMISCHEM ANSATZ

Eine Beratung nach dem systemischen Ansatz erfolgt in bestimmten aufeinander folgenden Phasen:

Beziehung aufbauen

Ziele: Eine vertrauensvolle Atmosphäre ist geschaffen. Die Auftraggeber/in kann sich öffnen.

Tipps: angenehme Gestaltung des Raumes, persönliche Begrüßung mit Blickkontakt, Angebot von Getränken, erstes Kennenlernen über ein allgemeines Thema (z.B. die Anreise)

Mögliche Frage: „Wie war Ihre Anreise? Sind Sie gut durchgekommen?“

Auftragsklärung

Ziele: Thema und Fragestellung für die konkrete Beratungssitzung sind eingegrenzt und realistisch. Die Auftraggeberin ist sich bezüglich des Auftrags gegenüber die Berater/in sicher. Die Berater/in kann den Auftragnehmen.

Tipps: Zusammenfassung des Gesagten und Vorschlag für Auftragsformulierung durch die Berater/in, Auftrag sichtbar verschriftlichen, Sicherstellung, dass der Auftrag direkt von der Auftraggeber/in kommt und nicht von einer anderen externen Person, nicht schon zu tief in das Thema einsteigen

Mögliche Frage: „Was muss passiert sein, damit Sie nach der Beratung sagen können, es hat sich gelohnt?“

Kontexterhellung

Ziele: Das Thema ist grob umschrieben. Relevante Personen und Rahmenbedingungen sind benannt. Sichtweisen auf das Thema sind erweitert (erste „Aha-Erlebnisse“). Außenperspektiven sind einbezogen.

Tipps: das Problem würdigen und ernst nehmen, nicht im Problem verlieren („Problemtrance“), systemische Fragen nutzen (siehe Kapitel 10), Figuren oder Gegenstände für Personen aufstellen lassen, Betrachtung der Geschichte des Problems, Hypothesen formulieren

Zielfindung

Ziele: Die Auftraggeber/in hat ein klares Ziel vor Augen, sie richtet den Blick nach vorn statt auf das Problem. Sie ist motiviert die Lösung umzusetzen und identifiziert sich mit dem Ziel.

Tipps: einleitende Gedankenreise (z.B. Wunderfrage, Phantasiereise), konkretes Ausmalen des Zustandes, wenn das Ziel erreicht ist, verbale und nonverbale Unterstützung durch die Berater/in (z.B. positive, motivierende Gestik)

Mögliche Fragen: „Stellen Sie sich vor, das Problem ist in 3 Jahren weg... Was wäre anders? Wer bin ich dann? Was kann ich dann tun? Wie sehen mich andere?“

Ressourcen- und Lösungssuche

Ziele: Die Auftraggeber/in ist sich ihrer Stärken und Ressourcen bewusst und findet passende Lösungen. Mehrere Lösungsschritte sind erarbeitet.

Tipps: erfolgreiche Lösungen in der Vergangenheit suchen (wie hat sie das geschafft, was hat sie getan, damit sich das Problem nicht

verschlimmert hat), Lösungssuche in der Gegenwart (persönliche Fähigkeiten, Eigenschaften, Unterstützungsmöglichkeiten durch andere), Stärken erkennen und als solche spiegeln, Ideen greifbar machen (was passiert, wenn sie das versucht?), Hypothesen zu hilfreichen Aspekten formulieren, Ideen visualisieren und zusammenfassen

Ausstieg und „Hausaufgaben“

Ziele: Die Auftraggeber/in benennt konkrete nächste Schritte. Ein motivierender Ausstieg aus dem Gespräch ist gelungen.

Tipps: Ergebnisse zusammenfassen, nächste Schritte benennen und auf Realisierbarkeit prüfen, ggf. Hausaufgaben entwickeln oder geben, die Erfüllung des Auftrags (siehe Auftragsklärung) überprüfen, Anerkennung für das Erarbeitete vermitteln, ggf. neuen Termin vereinbaren

5

BETEILIGUNG

„Kommunikation und die Haltung, die Menschen sich gegenüber einnehmen, sind die Grundlage eines jeden Bildungs- und Beteiligungsprozesses, die Lernen und Veränderung verhindern oder ermöglichen kann.“

... im hauptamtlichen Team

Die Chancen der Beteiligung

Beteiligung im Team bedeutet Verantwortung zu geben, ermöglicht Transparenz für alle Beteiligten, stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl und ermöglicht gemeinsame Ergebnis- und Entscheidungsprozesse. Es erfordert Vertrauen in die eigene und die Arbeit der anderen Teammitglieder. So können beispielsweise auch Themen partizipativ erarbeitet werden.

Für gelingende Beteiligung sollten dabei folgende Fragen unter die Lupe genommen werden:

Aus Teamsicht und *aus Leitungssicht*:

- Kann ich mein Wissen als Teammitglied in Beteiligungsprozessen einbringen/*als Leitung in Beteiligungsprozessen zurück halten?*
- Kann ich die Lösungsideen von anderen/*des Teams* hören und auf sie eingehen?

- Halte ich es aus, dass mein Team aus meiner Sicht falsche/andere Wege gehen möchte?
- Betrachte ich Fehler der Leitung/ *meine Fehler* als eine Chance, etwas Neues entstehen zu lassen?
- Halte ich es aus, dass wir im Team mit der Leitung/ *ich als Leitung* nicht mehr alles so genau und langfristig planen können?
- Traue ich allen im Team zu, eigenständig Lösungen für ihre Probleme zu finden?
- Habe ich den Mut, Dinge umzusetzen bzw. dafür einzustehen, von denen ich – nicht aber die Mehrheit – überzeugt bin?
- Höre ich wirklich zu und frage, ohne anderen die Antwort in den Mund zu legen?
- Traue ich mich, die Leitung um Zurückhaltung bei Entscheidungsprozessen zu bitten?

Beispiele für Beteiligungsformen sind:

- Aktiv gestaltete Teamsitzungen (Moderation)
- Einbezug von Methoden wie z.B. Brainstorming (Ideenfindung), Mindmap (strukturiertes Sammeln von Informationen in einem Geflecht), Satzimpulse (vorgegebene Anfangssätze vervollständigen lassen), Kartenabfrage, Assoziations- ABC (vervollständigen des Anfangsbuchstabens eines Begriffs), World Café (informelle Kommunikation an wechselnden Tischen mit fester Moderation, die die Ergebnisse der vorherigen Gruppe weitergibt) ...
- Einführung einer Feedback-Kultur

... von Freiwilligen/Ehrenamtlichen

Die Chancen der Beteiligung:

Gerade im Bereich der ehrenamtlichen Arbeit sorgt Beteiligung für ein lebendiges Miteinander. Der Spielraum im Tätigkeitsfeld des Ehrenamts kann durch aktive Beteiligung erweitert, die Verantwortungsübernahme gesteigert und der Spaß und die Motivation erhöht werden. Neue Beteiligungsfelder können so eröffnet werden.

Beispiele für Beteiligungsformen sind:

- Teilnahme und Einbindung bei Festen, Veranstaltungen, Fortbildungen, Dienstberatungen
- Abfrage nach Stärken und Tätigkeitsvorlieben der Ehrenamtlichen

... von Kindern und Jugendlichen

Chancen der Beteiligung:

Der Partizipationsgedanke spielt nicht erst seit Aufnahme in die gesetzlichen Regelungen, u.a. den Kinder- und Jugendhilfeplan, eine Rolle. Kinder und Jugendliche können schon sehr früh beteiligt werden und es gibt unterschiedliche Stufen der Beteiligung. So erleben sie nach und nach, Verantwortung zu übernehmen, für ihre Bedürfnisse einzustehen und sie gemeinsam mit anderen auszuhandeln. Wichtig ist aber, dass es zu keiner „Alibi“- Beteiligung kommt.

Beispiele für Beteiligungsformen sind:

- Kinderparlament, Clubrat oder Jugendrat
- Ideenkasten
- Abfrage nach Themen, Essensplan...
- Mitwirkung an der Gestaltung von Projekten und Räumen

Checkliste Partizipation

Diese Checkliste wurde vom Deutschen Bundesjugendring erstellt, bezieht sich zunächst auf die Partizipation von Kindern und Jugendlichen, ist aber auch auf andere Kontexte übertragbar. Sie kann als Schablone genutzt werden, um die eigene Einrichtung oder Konzeption auf Beteiligungsmöglichkeiten zu überprüfen.

1. Es gibt tatsächlich etwas zu entscheiden!
2. Kinder und Jugendliche können sich direkt und indirekt beteiligen.
3. Kinder und Jugendliche werden über Mitbestimmungsrechte aufgeklärt.
4. Alle Beteiligte sind von Anfang an beteiligt.
5. Am Anfang jeder Beteiligung wird ein weit gehender Informationsgleichstand hergestellt.
6. Die Beteiligung wird von Kindern und Jugendlichen inhaltlich vorbereitet. Sie werden dabei von kompetenten Vermittler/innen unterstützt.
7. Es herrscht Transparenz in Bezug auf Entscheidungen und Ziele.
8. Die Attraktivität von Beteiligungsformen wird gewährleistet. Dies wird u.a. über reale Gestaltungsmöglichkeiten, Lebensweltbezug, Altersangemessenheit und Methodenvielfalt erreicht.
9. Zwischen der Planung und der Umsetzung von Beteiligungsvorhaben

- bestehen enge zeitliche Zusammenhänge.
10. Ein angemessener Zeitraum für den Beteiligungsprozess ist zu gewährleisten.
 11. Das Funktionieren von Kommunikation und Interaktion ist eine wesentliche Grundlage für gelingende Beteiligungsprojekte.
 12. Partizipation ist nicht umsonst zu haben. Von vornherein sind Budgets so zu gestalten, dass den vielfältigen Ansprüchen an Beteiligung Rechnung getragen wird.
 13. Die Ergebnisse der Beteiligung sind für die Kinder und Jugendlichen nachvollziehbar und erkennbar.
 14. Der Transfer der Ergebnisse in die Entscheidungsabläufe von Politik und Verwaltung gelingt.

6

DISKRIMINIERUNG UND MENSCHENVERACHTENDE EINSTELLUNGEN

Vorurteile

Alle Menschen haben Vorurteile. Vorurteile helfen uns, unsere Umwelt, die Menschen und Dinge um uns herum einzuordnen, verstehbar und kontrollierbar zu machen. Vorurteile geben uns Sicherheit.

Vorurteile entstehen, indem wir wahrnehmbare Kriterien eines Menschen oder einer Gruppe aufgrund unserer Erfahrungen oder aufgrund vermittelten Wissens mit bestimmten Kriterien und Wertungen verknüpfen:

„Die Sachsen verreisen gern“, „alte Leute verstehen wenig von Computern“, „Fahrradfahrer sind rücksichtslos“, „Flüchtlinge kommen nur wegen unseres Wohlstandes zu uns“, „Christen lieben ihren Nächsten“ ... Die Liste ließe sich beliebig fortsetzen.

Vorurteile sind Verallgemeinerungen und treffen oft kaum oder gar nicht zu. Dennoch vermitteln sie uns das Gefühl, wir wüssten etwas über den anderen. In diesen Zuschreibungen stecken meist negative Bewertungen, Menschen werden abgewertet. Diese Abwertung hat zum Ziel sich selbst aufzuwerten, das Eigene als richtig, normgerecht, erfolgreich darzustellen, eigene Privilegien zu sichern und zu stärken. So können aus Vorurteilen ganz schnell Ablehnung, Ausgrenzung und Diskriminierung entstehen.



Diskriminierung

Diskriminierung ist die Benachteiligung oder Herabwürdigung von Menschen oder Gruppen aufgrund bestimmter Merkmale und kann sich auf der zwischenmenschlichen, institutionellen und kulturell-normativen Ebene zeigen.

Diskriminierung auf der zwischenmenschlichen Ebene bezieht sich auf den direkten Kontakt zwischen Menschen oder Gruppen. Beispiel: Ich lehne meinen Nachbarn ab, weil ich ihm unterstelle, dass er nur hierhergekommen ist, um von meinem Wohlstand etwas abzubekommen.

Diskriminierung auf der institutionellen Ebene äußert sich bspw. über etablierte Rechte und Verfahren, welche die einen besser, andere schlechter stellen, z.B. das Asylbewerberleistungsgesetz.

Diskriminierung auf der kulturell-normativen Ebene findet statt, wenn die dominierende Kultur, das heißt eine Mehrheit bestimmt, was als richtig, gut, schön anzusehen ist. Dies wird zum Maßstab für die Beurteilung gemacht, anderes wird auf dieser Grundlage abgewertet. Beispiel: Das Christentum sei die „richtige“ Religion, der Islam wird abgelehnt.

Sehr wichtig ist, dass ich mir meine eigene Haltung und Sichtweisen vergegenwärtige. Folgende Fragen können hilfreich sein:

„Möchte ich in einer Gesellschaft leben, in der Menschen benachteiligt werden?“

„Welche Vorurteile habe ich selbst und inwieweit beeinflussen sie mein Handeln – im Alltag oder Beruf?“

„Wo bin ich Täter, wo bin ich selbst betroffen von Benachteiligung?“

„Würde ich andere Menschen, bei denen ich bestimmte Merkmale vermute, anders behandeln?“

Die Reflexion der eigenen Haltung ermöglicht es, diskriminierendes Verhalten deutlicher wahrzunehmen:

Sexistische Sprüche würdigen Frauen herab.

- Ich kann über diesen Witz nicht lachen und finde es nicht angepasst, ihn zu erzählen.

Eltern äußern sich kritisch oder bedenklich zu Kindern mit Behinderungen oder ausländischen Kindern in der KiTa.

- Ich finde es gut, wenn Kinder in all ihrer Vielfalt miteinander aufwachsen und sich gegenseitig voranbringen.

Der Nachbar äußert sich negativ über die Asylwerber/innen in der Nachbarschaft und befürchtet eine höhere Kriminalität und hat Sorge um seine Sicherheit.

- Ich finde es wichtig und verantwortungsbewusst, dass Deutschland Menschen aufnimmt, die hierherkommen und ihnen sollten hier Chancen gegeben werden, ihre Möglichkeiten einzubringen statt sie auszugrenzen.

Die Kollegin outet sich als PEGIDA-Aktivistin und findet es wichtig, dass endlich jemand der Überfremdung in Deutschland entgegentritt.

- Es gibt viele Möglichkeiten, sich politisch und gesellschaftlich zu engagieren, ich würde das nicht in Gemeinschaft mit Menschen machen, die unsere gesellschaftlichen Grundwerte in Frage stellen.

7 NEONAZISMUS

Zur ideologischen Einordnung von Neonazismus

Verbindendes Element zwischen Neonazismus, Alltagsdiskriminierung und populistischen Mobilisierungen wie Pegida oder AFD ist die Ideologie der

Ungleichwertigkeit. Diese umfasst vor allem rassistische, sexistische, homophobe, antisemitische und nationalistische Einstellungen. An diesen Stellen gibt es also die Möglichkeit für Neonazis an weit verbreitete Ressentiments innerhalb der Bevölkerung anzuknüpfen und sie für die eigene Propaganda zu nutzen.

Ein neonazistisches Weltbild ist geprägt von dem Zusammenwirken verschiedener Ideologieelemente und ist dadurch von menschenverachtenden Einstellungsmustern innerhalb der Bevölkerung abgrenzbar. Zur explizit neonazistischen Ideologie gehört ein positiver Bezug auf den historischen Nationalsozialismus, das Anstreben eines streng hierarchisch geordneten, straff organisierten Führerstaates sowie das Konstrukt der Volksgemeinschaft. Letztere war in der Zeit des Nationalsozialismus ein propagandistischer Leitbegriff, nach dem ein Volk vom „Blute“ her miteinander verbunden sei, ein gemeinsames Schicksal und eine gemeinsame politische Ideologie und Gesinnung teile. Im NS fand sich im Kontext der „Volksgemeinschaft“ stets der Bezug zur vermeintlichen „arischen Rasse“. Aus dieser Ideologie leiten sich angebliche Gefahren für das Volk, u.a. durch Zuwanderung und gleichgeschlechtliche Partnerschaften, ab.

Zur Organisierung von Neonazis

In der Neonaziszene finden sich verschiedene Formen und Grade der Organisierung. Sie reichen von streng formalen (z.B. die JN, Jugendorganisation der NPD) bis hin zu informellen Gruppenzusammenschlüssen (z.B. Autonome Nationalisten). Bei der Betrachtung der Organisierung ist immer zu berücksichtigen, dass die Grenzen zwischen Neonazi-Führungspersonen, Aktivist/innen, dem Umfeld, Sympathisant/innen und der Gesellschaft fließend sind. Neonazis können sich insbesondere dann und dort „entfalten“, wenn es an Sensibilität und Gegenkultur in der Gesellschaft fehlt.

Marken, Symbole, Codes

Das Tragen bestimmter Kleidungsmarken, Symbole und Zahlen- oder Wort-Codes dient nach außen zur sichtbaren politischen Positionierung und nach innen zur Stärkung der Identifikation und Abgrenzung gegenüber der Gesellschaft. Was alles getragen und gezeigt wird, ist teils sehr unübersichtlich geworden und nicht immer eindeutig zuordenbar.

Das Versteckspiel

Um sich einen Überblick zu den verschiedenen Organisationen sowie Marken, Symbolen und Codes zu verschaffen empfehlen wir:

<http://www.dasversteckspiel.de>

Zum Umgang mit Neonazismus

Sich weiter zu bilden und dadurch Orientierung zu gewinnen ist der erste und auch ein sehr wichtiger Schritt. Doch wie gewinne ich Handlungskompetenz in der Prävention oder direkten Konfrontation mit neonazistischen Personen und Gruppen? Ohne einen Anspruch auf Vollständigkeit erheben zu wollen, sollen hier ein paar Empfehlungen gegeben werden.

Die eigene Haltung

Einen Schritt, der auch im Rahmen der Fachweiterbildung Demokratieförderung gegangen wurde, ist die Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung. Leitfragen hierzu können sein:

An welchen Stellen gibt es Überschneidungspunkte zwischen meinen politischen Haltungen und denen der Neonazis? Zum Beispiel im Bereich Umweltschutz oder beim Engagement für gute Bildung sind manche Neonazis sehr aktiv!

Wie tolerant kann und will ich sein? Wo hört für mich Meinungsfreiheit auf? Wo ziehe ich meine persönliche Grenze der Akzeptanz? Wo werden wichtige Menschenrechte verletzt?

Wann handle ich aktiv, wann fühle ich mich in der Verantwortung Position zu beziehen oder doch wegzuhören?

Wie mutig bin ich oder wo liegen mögliche Ängste, selbst Angriffsziel zu werden?

Wie sehr teile ich die Grundwerte der AWO und kann diese aktiv in meiner alltäglichen Arbeit vertreten?

Wo stecke ich im Dilemma, beispielsweise einen pädagogischen Auftrag oder eine soziale Dienstleistung erfüllen zu müssen und Neonazis nicht unterstützen zu wollen? Wie kann ich dieses Dilemma für mich lösen, um authentisch zu bleiben?

Bewusstsein zu den Folgen neonazistischen Denkens und Handelns

Eine Reflexionsfrage hierzu kann sein: Wie stark bin ich sensibilisiert bezüglich der Folgen neonazistischen Denkens und Handelns für Betroffene? Wie sehr hab ich diese Perspektive im Blick? Eine Kita ist beispielsweise ein Raum, in denen sich Kinder und deren Eltern wohl und angenommen fühlen wollen. Das Auftreten von Personen mit rechten Symbolen und Hintergrund mindert das Wohlbefinden von Betroffenen und kann für sie eine Zumutung sein. Wenn bspw. Kleidungsstücke von Eltern oder auch Kindern Botschaften transportieren, durch die Rechte und Freiheiten anderer Menschen eingeschränkt werden, sollte man sich dem entgegenstellen.

Rahmenbedingungen für ein Handeln gegen Diskriminierung und Neonazis

Wer ist beteiligt?

Erlebe ich eine konkrete diskriminierende Situation in meinem Arbeitsfeld oder Alltag, stellt sich zunächst die Frage: Um wen geht es hier, wer ist an der Situation beteiligt? Es gibt direkt oder indirekt Betroffene, das können von Rassismus betroffene Personen, Schwule, Lesben, sozial Benachteiligte, Jüdinnen und Juden, gegen rechts eingestellte, alte oder junge Menschen sein. Meist gibt es auch weitere Anwesende, welche die Situation miterleben, und schließlich die Täter/innen selbst. Diskriminierende Täter/innen können Personen mit wenig Bewusstsein für Diskriminierung, rassistisch, sexistisch etc. Denkende, Rechtsafine, Personen mit Anbindung zur rechten Szene oder auch gefestigte Neonazis sein.

Was kann ich tun?

All diese Personen können zur Zielgruppe meiner Beratung oder meines Handelns werden. Je nach Zielgruppe empfehlen wir unterschiedliche Strategien im Umgang. Gegenüber den Betroffenen geht es darum sie zu schützen und zu unterstützen: durch Zuwendung, Gesprächsaufnahme, Ernstnehmen, verbale Verteidigung, Begleitung aus der gefährdenden Situation, Unterbindung diskriminierender Aussagen. Dies sollte immer in Absprache mit den Betroffenen geschehen, um eine echte Hilfe zu sein und sie nicht zu bevormunden. Anwesende und Beobachter/innen der Situation können in die Unterstützung eingebunden werden, ggf. braucht es dabei Überzeugung und Motivation. Gegenüber den Täter/innen gibt es zahlreiche Handlungs- und Argumentationsstrategien, wobei insbesondere darauf zu achten ist, sich nicht selbst in Gefahr zu bringen. Zum Schutz der Betroffenen sollte versucht werden, die Täter/innen in ihre Schranken zu verweisen und ein klares Statement zu setzen, dass solches Verhalten inakzeptabel ist.

Grenzen der Beratung

Wird in einer Beratungssituation deutlich, dass mir eine Person mit neonazistischer Einstellung gegenüber sitzt, muss ich für mich prüfen, ob ich den Beratungsauftrag weiter ausführen kann. Sicher ist es auch abhängig davon, welcher Auftrag vorliegt, sprich ob die Gesinnung dabei eine Rolle spielt oder nicht. Eine Grenze ist natürlich da erreicht, wo die Beratung zum Ziel hat, neonazistisch oder auch rassistisch motivierte Ziele zu erreichen. Aber auch Äußerungen innerhalb der Beratung können Anlass dazu geben „Stopp“ zu sagen.

Konkrete Hinweise zum Handeln

Im Rahmen des Projektes „MitWirkung“ haben wir mehrere Workshops zum Thema Diskriminierung durchgeführt – mit pädagogischen Fachkräften als auch Freiwilligen. Ein wichtiger Part war dabei die Auseinandersetzung mit ganz konkreten Handlungsmöglichkeiten, anknüpfend an eigene Erfahrungen. Die folgende Sammlung bündelt dieses Wissen und ist als Anregung für die eigene Praxis gedacht.

Tipps für konkrete Situationen

- Möglichst frühzeitig eingreifen, je länger ich warte, umso schwieriger wird es!
- Kurzschlussreaktionen eher meiden
- Selbstbewusst auftreten, Sicherheit im Auftreten und Handeln ausstrahlen
- Konsequenz sein, keinen Rückzieher machen
- Die Betroffenen stärken, ihnen Rückhalt geben
- Andere auf die Situation aufmerksam machen, sensibilisieren
- Unterstützung rufen oder holen, Umstehende zur Unterstützung auffordern
- Das Gespräch mit den Täter/innen suchen, Täter/innen ansprechen und zur Rede stellen
- Ggf. Gespräch mit betroffener Person und Täter/in anregen

Tipps über die Situation hinaus

- Gespräche im Kollegium: Reflexion und Entwicklung gemeinsamer Strategien
- Vereinbarung zu konkreten Handlungsabläufen
- Mitarbeiter/innen-Schulungen, stetige Information und Weiterbildung
- Integration von Werten und Handlungsstrategien in das Leitbild/ die Konzeption
- Aufklärungsarbeit
- Thematische Elternabende/Veranstaltungen
- Befragungen, z. B. der Kinder einer Kita
- Thematisierung im Alltag, Mut darüber zu sprechen
- Präventive Thematisierung über Projekte
- Streitschlichtung/Peer-Mediation
- Vertrauenspersonen einbeziehen

Rechtliche Möglichkeiten

- Rechtsberatung einholen
- Punkte in Hausordnung verankern, auf Hausrecht bestehen, z.B. über eine Ausschlussklausel bei Veranstaltungen
- Erstattung einer Anzeige, z.B. wegen Volksverhetzung
- Kündigung eines Mitarbeiters
- Einstweilige Verfügung gegenüber einzelnen Personen
- Täter-Opfer-Ausgleich

Partnerinnen und Partner

allgemein

- Betriebsräte
- Externe Streitschlichter/innen
- Jugendamt
- Rechtsberater/innen
- Bündnisse
- Notfalltelefon
- Polizei

konkret

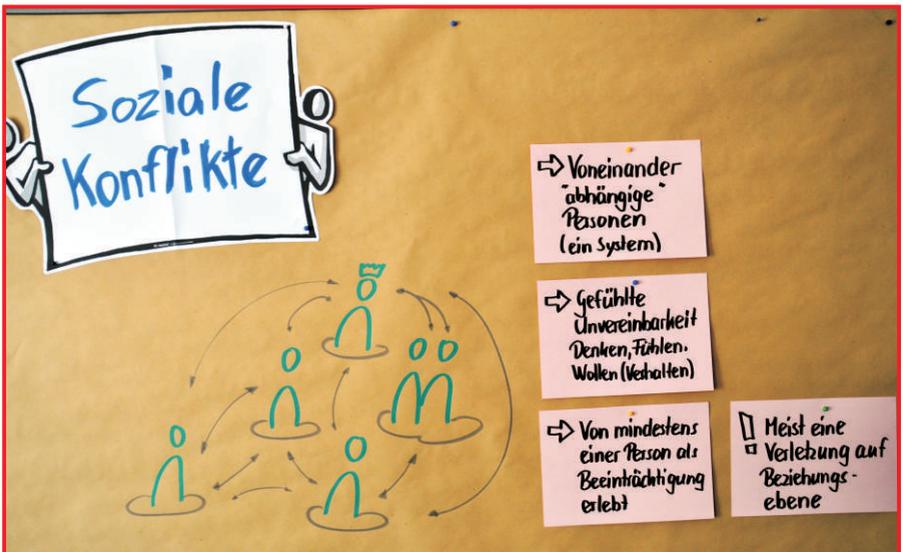
- Projektteam „MitWirkung“: Beratung, Inhouse-Workshops
- verbandsinterne Berater/innen der AWO Sachsen: Ansprechpartner/innen, Weitervermittlung, Beratung
- Antidiskriminierungsbüro Sachsen: Beratung, Information
- RAA Opferberatungsstellen: Beratung für Betroffene von rechts und rassistisch motivierter Gewalt
- Mobile Beratungsteams: Beratung insbesondere für Kommunen und lokale Akteur/innen im ländlichen Raum
- Netzwerk für Demokratie und Courage: Projektstage für Schulklassen und Jugendgruppen, Fortbildungen für Lehrer/innen und Multiplikator/innen, Argumentations- und Handlungstraining gegen Rechts

Was ist ein Konflikt?

Konflikte sind eine Realität des menschlichen Zusammenlebens. Wenn zwei oder mehr Menschen sich begegnen, stoßen verschiedene Gedanken, Gefühle, Meinungen, Erfahrungen, Erwartungen, Wünsche und Interessen aufeinander. Das kann für alle Beteiligten sehr bereichernd sein, es kann aber auch Konflikte verursachen.

Konflikte machen Knackpunkte im Miteinander oder in Strukturen deutlich, sie signalisieren „So kann es nicht weitergehen“ und sind damit ein Antrieb für Veränderungen. Sie lassen sich unterteilen in

- Wertekonflikt: Die Handlungen der Konfliktbeteiligten beruhen auf unterschiedlichen Wertvorstellungen. Es ist hilfreich, die Wertvorstellungen herauszustellen und nach gemeinsamen Wertebezügen zu suchen, ohne die eigenen Werte aufgeben zu müssen.
- Beziehungskonflikt: Diese Konflikte führen zu starken emotionalen Belastungen aufgrund von Verletzungen, vorgefertigten Meinungen, Missverständnissen, gestörter Kommunikation. Wichtig ist hier miteinander zu reden.



- **Interessenkonflikt:** Die Konfliktbeteiligten wollen unterschiedliches erreichen, verfolgen verschiedene Ziele. Hier ist es hilfreich, die verschiedenen Bedürfnisse wahrzunehmen und auszuhandeln, wie beide Bedürfnisse Berücksichtigung finden können.
- **Strukturkonflikt:** Diese entstehen durch ungünstige Rahmenbedingungen und/oder mangelnde Ressourcen, bestehen mitunter über einen längeren Zeitraum und benötigen daher auch Zeit zur Lösung.
- **Sachkonflikt:** Sie beruhen auf unterschiedlichen Informationen und Einschätzungen von Ereignissen oder Sachverhalten. Sachkonflikte lassen sich meist schnell über das Recherchieren von Informationen klären.

Bei verhärteten oder bereits eskalierten Konflikten kann es vorteilhaft sein eine außenstehende, nicht am Konflikt beteiligte Person zur Unterstützung bei der Konfliktlösung (Moderator/in, Mediator/in) hinzuzuziehen.

Konflikt-Basisstrategien

Zur Bewältigung von Konflikten gibt es verschiedene Basisstrategien. Für die Bearbeitung von Konflikten ist es zunächst hilfreich, mich selbst zu vergewissern, zu welcher Konfliktlösungsstrategie ich neige.

- **Kooperation:** Die Konfliktbeteiligten suchen nach einer gemeinsamen Lösung. Diese hat eine hohe Tragfähigkeit und die Beziehung wird gleichzeitig verbessert.
- **Kompromiss:** Dieser führt oft zu einer schnellen Lösung durch die Einigung auf den kleinsten gemeinsamen Nenner. Es besteht jedoch die Gefahr des faulen Kompromisses. Oft stellt sich im Nachhinein Unzufriedenheit ein.
- **Vermeiden:** Einer Konfliktbearbeitung wird aus dem Weg gegangen, das Problem wird evtl. ausgesessen und kann sich damit schleichend zuspitzen.
- **Nachgeben:** Eine Konfliktpartei gibt nach, die Lösung der anderen erfährt damit hohe Aufmerksamkeit. Die nachgebende Seite vernachlässigt dabei oft die eigenen Bedürfnisse.
- **Durchsetzen:** Diese Strategie ist das Gegenstück zum Nachgeben. Eine Konfliktpartei setzt sich durch, die andere ordnet sich unter. Die eigenen Werte und Bedürfnisse werden sehr wichtig genommen, das ist häufig schädlich für die Beziehung.

Systemische Konfliktintervention

Der systemische Ansatz verfolgt bei der Konfliktbearbeitung verschiedene Interventionen. Zum einen geht es darum, bestehende Denkmuster aufzubrechen und gleichzeitig neue Perspektiven einzunehmen. Dabei können der Konfliktverlauf und bestehende Handlungsoptionen reflektiert werden.

Die Anregung, eingeschliffene Kommunikationsmuster zu verändern geht damit einher, dass Beleidigungen und Pauschalierungen unterbunden werden. Diese sind häufig die Quelle von gegenseitigen Verletzungen.

Die Beziehungen zu lockern schafft wieder mehr Raum für die Individualität der einzelnen Personen und deren Bedürfnisse. Zugleich kann auch geschaut werden, wer wen wie unterstützen kann. Koalitionen zwischen verschiedenen Personen werden aufgezeigt.

Die Berater/in soll für unterstützende Rahmenbedingungen sorgen. Dazu gehört zum einen ein Setting, das eine gute Gesprächsatmosphäre zulässt, zum anderen geht es ganz bewusst darum, die beteiligten Personen in ein konstruktives Gespräch zu bringen. Das braucht Raum und Zeit.

Wie kann ich zu einer Streitschlichtung beitragen?

Streit kann entstehen bei einem problematischen Umgang mit Interessensgegensätzen der Konfliktbeteiligten. Wichtig ist zunächst, für eine Deeskalation zu sorgen und nach Möglichkeit eine win-win-Situation für die Beteiligten zu schaffen. Zur Unterstützung gehört auch, ein günstiges Gesprächsklima herzustellen und auf eine gewaltfreie Konfliktlösung zu bestehen. Ein Ziel ist, die Handlungskompetenzen der Konfliktbeteiligten zu erhöhen.

Hilfreich kann folgende Vorgehensweise sein:

1. Einleitung, Intervention – Zu Beginn des Gesprächs werden die Regeln miteinander vereinbart. Wichtig ist, dass die vermittelnde Person ihre Allparteilichkeit und Neutralität deutlich macht und Vertraulichkeit zusichert.
2. Klärung und Erhellung – Die Streitpartner/innen erhalten nacheinander die Möglichkeit, sich zu ihren Sichtweisen, Motiven, Gefühlen, Wünschen zu äußern. Der vermittelnden Person kommt die Aufgabe zu, das Gespräch zu strukturieren, für ausgewogene Sprechanteile der Beteiligten zu sorgen, aktiv zuzuhören.

Mögliche Fragen: Erzählen Sie mal, wie stellt sich die Situation für Sie dar? Was ist für Sie in Ordnung, was stört Sie? Worin sehen Sie den Konflikt?

3. Problemlösung – Es wird nach einem Interessensausgleich gesucht, der die Bedürfnisse beider Seiten angemessen berücksichtigt. Hier gilt es auch, die Vor- und Nachteile eventueller Lösungsansätze zu bedenken.

Mögliche Fragen: Was haben Sie schon versucht? Was darf auf keinen Fall passieren? Was sollte unbedingt geschehen? Was wünschen Sie sich?

4. Vereinbarung – Die Streitpartner/innen entscheiden sich für eine Lösung und verabreden die weitere Vorgehensweise.

10

TECHNIKEN DER GESPRÄCHSFÜHRUNG

Die Kunst des guten Fragens

Beratung nach dem systemischen Ansatz bedeutet viele, viele Fragen zu stellen, um der/dem Auftraggeber/in einen guten Rahmen für die Auseinandersetzung mit dem Thema und das Finden von Lösungen zu ermöglichen. Dabei sollte der Redeanteil der Berater/innen nur etwa ein Fünftel betragen. Wer fragt ist interessiert, führt das Gespräch und schafft Bewegung. Jede Frage ist eine Intervention, das heißt eine Anregung, um Klärung, Fokussierung oder Perspektiverweiterung herbei zu führen. Die Annahme dabei ist, dass jeder Mensch alle Ressourcen für eine Verbesserung der Situation in sich trägt und diese durch gute Fragen entdeckt werden können. Gute Fragen sind verständlich, so kurz wie möglich und nach vorn gerichtet. „Warum“-Fragen sollten vermieden werden, da sie zu Rechtfertigung, einfachem Ursache-Wirkungs-Denken und Schuldgefühlen führen können. Ebenso sollten geschlossene Fragen, das heißt Fragen, die sich nur mit ja oder nein beantworten lassen, nur „dosiert“ eingesetzt werden. Offene Fragen (wer, wie, was, welche...) bieten dem gegenüber viel Raum zum Nachdenken.

Fragetechniken

Reine Tatsachenfragen

Diese Fragen dienen zum Sammeln von Informationen, vor allem in der Phase der Kontexterhellung.

- „Erzählen Sie mir, was los ist...“ „Worum geht es?“ „Was bringt Sie zu mir?“

- „Wann passierte das zum ersten Mal?“
- „Wer ist beteiligt?“ „Wen müssen wir noch mitdenken?“
- „Was wurde schon unternommen?“ „Was haben Sie schon erreicht?“

Zirkuläre Fragen

Bei dieser Fragetechnik geht es nicht etwa darum, sich im Kreis zu drehen, vielmehr ist es eine Art Gedankenexperiment, durch das Perspektiven von Beteiligten oder vertrauten Personen einbezogen werden. Es wird erfragt, wie diese Personen die Situation und Menschen darin wahrnehmen, was sie denken könnten und welche Lösungsideen sie möglicher Weise haben. Dabei sollten die Personen, deren Brille man kurzzeitig aufsetzt, konkret benannt werden, z.B. mein Partner, meine Kollegin.

- „In welcher Rolle nimmt Sie Person X wahr?“
- „Was vermuten Sie, wie sie Person X sieht, wenn Sie so handeln? Was er/sie in dem Moment über sie denkt?“
- „Was glaubt er/sie, sind Ihre Ziele/ Ihre Schwierigkeiten?“
- „Wie würde Person X die Situation beschreiben/ einschätzen?“
- „Mal angenommen, ich würde die Situation heimlich durch ein Fenster beobachten, was würde ich sehen?“
- „Wenn ich Person X frage, was er/sie über sie denkt, was würde er/sie mir antworten?“
- „Wenn das Problem gerade auftritt, was könnte Person X in dem Moment denken, sich wünschen?“
- „Stellen Sie sich ein Gespräch mit der klügsten Person vor, die Sie kennen. Was würde sie/er Ihnen raten zu tun?“

Fragen zur Auftragsklärung

Die Auftragsklärung bezieht sich auf das Ziel und die Vereinbarung zu dem Beratungsgespräch oder längeren Beratungsprozess. Sie sollte in jedem Fall erfolgen, bevor man tiefer in die Problemanalyse einsteigt. Im Laufe des Beratungsgesprächs ist es sinnvoll, immer mal wieder zu prüfen, ob der Auftrag weiterhin besteht, sich konkretisiert oder gar verändert hat.

- „Was muss passieren, damit diese Beratung für Sie erfolgreich ist?“
- „Angenommen das Gespräch verläuft gut, woran würden Sie das merken/ würde ich das an Ihnen merken?“

- „Womit würde ich als Berater/in Sie enttäuschen?“
- „Wenn Sie das Problem beschreiben, wie schlimm ist es für Sie auf einer Skala von 1 bis 10? Was muss passieren, damit Sie zwei Stufen höher kommen?“

Explorative, diagnostische Fragen/ Kontextfragen

Diese Fragen dienen zum erweiterten Verständnis des Themas, der Hintergründe, Beziehungen, Strukturen, Rahmenbedingungen etc.

- „Woran würden Sie merken, dass das Problem gelöst ist?“
- „Wer würde es noch merken und woran?“ „Wer würde sich dann anders verhalten und wie?“
- „Was tun Sie meistens, wenn das Problem auftritt?“ „Wie verhalten Sie sich dann anders?“
- „Wer hat den größten Nutzen, wenn alles so bleibt wie jetzt?“
- „Was wird passieren, wenn sich nichts ändert?“
- „Was ist anders, wenn das Problem gelöst ist?“ „Welche Folgen hätte das für die Beteiligten?“
- „Was ist für Sie daran am schwierigsten?“
- „Wie fühlen Sie sich dabei?“
- „Was haben Sie/ andere unternommen?“ „Was haben Sie nicht getan?“
- „Was noch?“ als wunderbar einfache aber durchaus anregende Frage, um tiefer zu gehen

Fragen für Veränderung von Sichtweisen/ Perspektivwechsel

Gute Beratung ermöglicht die Erweiterung von Blickwinkeln auf ein Thema oder eine Problemlage. Wichtig ist es daher ungewöhnliche Fragen zu stellen, die zum Nachdenken anregen und die Wahrnehmung der Wirklichkeit verändern.

- „Was ist das Gute am Problem?“
- „Wenn das Problem gelöst wäre, wer würde sich am meisten ärgern?“
- „Wer hat den größten Nutzen, wenn alles so bleibt?“
- „Was müssten Sie tun, damit das Problem noch lange besteht/ schlimmer wird?“
- „Wer würde am ehesten bestreiten, dass überhaupt ein Problem

besteht?“

- „Was haben Sie bisher getan, damit das Problem nicht größer wurde?“
- „Welchen Rat würden Sie einem guten Freund geben, wenn er in der gleichen Situation stecken würde?“
- „Welche anderen Erklärungen gibt es für ...?“

Ressourcen- und lösungsorientierte Fragen

- „Wenn Sie Person X in einer entspannten Freizeitsituation begegnen würden, was würde Ihnen an ihm/ihr besonders positiv auffallen?“
- „Wie würde ein guter Freund ihre positiven Eigenschaften/ Stärken beschreiben?“
- „Welche persönlichen Eigenschaften haben Ihnen bisher am meisten geholfen, Schwierigkeiten zu bewältigen?“
- „Was schätzen Ihre Kolleg/innen/ Freund/innen besonders an Ihnen?“
- „Welche Eigenschaften/ Rahmenbedingungen hat Ihre Einrichtung, welche die Überwindung der schwierigen Situation möglich zu machen?“
- „Gibt es Tage, an denen es besser klappt? Was ist dann anders?“
- „Welches Gefühl verbinden Sie mit der Lösung des Problems?“
- „Wer hat noch ein Interesse an der Lösung der schwierigen Situation?“
- „Wer könnte Sie unterstützen?“

Die Wunderfrage

- „Nur einmal vorgestellt, heute Nacht käme eine Fee und würde alles gut machen. Was würden Sie morgen früh tun? Woran würden Sie das morgenfrüh merken?“
- „Mal angenommen, das Problem wäre weg... Was würden Ihnen nahe stehende Personen an Ihnen bemerken? Woran würden sie es merken?“
- „Worauf hätten Sie Lust, wofür hätten Sie Zeit, wenn das Problem nicht mehr da wäre?“

Hypothesen in der Beratungsarbeit

Hypothesen sind vorläufige Annahmen, um zu erklären, was vor sich geht (Erklärungshypothesen) bzw. mit Blick auf die Lösung hilfreich sein könnte (Gestaltungshypothesen). Bei der Hypothesenbildung geht es um eine vielfältige Sammlung an Möglichkeiten, die sich durchaus widersprechen können. Für die ratsuchende Person dienen sie als Anregungen, das Anliegen aus vielen verschiedenen, noch nicht gekannten Blickwinkeln zu betrachten. Hypothesen sollten dabei nie als Wahrheiten formuliert oder wahrgenommen werden, sondern als Möglichkeiten, die es lohnt zu überprüfen. Hilfreich sind sie dann, wenn sie die vielen Informationen zu einem Fall ordnen und neue Sichtweisen bieten. Hypothesen können sowohl in Vor- und Nachbereitung von Beratungsgesprächen als auch direkt innerhalb der Beratung eingesetzt werden.

Fragen zur Bildung von Erklärungshypothesen

- Was ist hier los?
- Was ist das eigentliche Problem?
- Was sind Haupteinflussfaktoren?
- Wie steht es um Beziehungen?
- Wo stecken noch Ressourcen?
- Welche Gedanken, Wünsche, Motivationen haben die beteiligten Personen?
- Weshalb handelt eine Person so?
- Was könnte noch wichtig sein?
- Gibt es eventuell ein „Problem hinter dem Problem“?

Fragen zur Bildung von Gestaltungshypothesen

- Was könnte hilfreich sein?
- Was könnte alle zufrieden stellen?
- Was wäre ein sinnvoller erster Schritt?
- Wie lange sollte der Prozess dauern?
- Wer könnte bei der Lösung unterstützen? Wer könnte dagegen arbeiten?
- Was braucht es?



Kollegiale Beratung ist eine Beratungstechnik, die sich für die Fallbearbeitung in Kollegium sowie für die Beratung in Gruppen eignet. Sie kann dann hilfreich sein, wenn konkrete Probleme bestehen, für die es neue Lösungsansätze oder Betrachtungen braucht. Für die Durchführung braucht es keine Expertise oder Unterstützung von außen, was sie zu einem einfach anwendbaren Instrument macht. Voraussetzung für kollegiale

Beratung ist ein gutes Verhältnis unter den beteiligten Kolleg/innen und eine wertschätzende Kommunikationskultur.

Rollen und Setting der kollegialen Beratung

- Falleinbringer/in: Eine Person, die eine Fragestellung zu einem Problem/Fall mitbringt und Unterstützung beim Umgang und der Lösungssuche wünscht.
- Moderator/in: Eine Person, die den Prozess der kollegialen Beratung moderiert, Fragen stellt, ggf. mitschreibt und auf die Zeit und Struktur achtet.
- Kollegiale Berater/innen/ Gruppe: Dies können ca. drei bis sechs Kolleg/innen sein, die den/die Fallgeber/in beratend unterstützen möchten.
- An dem Problem direkt beteiligte Kolleg/innen sowie die „Problemverursacher/innen“ sollten sich nicht an der kollegialen Beratung beteiligen, da sie zu sehr involviert sind.
- Als Setting empfiehlt sich ein Stuhlkreis, wobei der/die Moderator/in und Falleinbringer/in nebeneinander sitzen.

Ablauf einer kollegialen Beratung

Für eine kollegiale Beratung braucht es ein entspanntes Setting, in dem kein Zeitstress herrscht. Als Zeitrahmen sollte man sich unbedingt eine Stunde einplanen.

1. Problemdarstellung – ca. 10 Minuten

Bericht des/der Falleinbringer/in:

„Wenn du deinem Fall eine Überschrift geben würdest, wie würde sie lauten? Was ist dein Anliegen? Was möchtest du gern geklärt haben? Was ist die zentrale Frage für dich?“

Die Fragestellung sollte immer so formuliert sein, dass sie für den/die Falleinbringer/in nützlich ist und von den Kolleg_innen bearbeitet werden kann. „Warum“-Fragestellungen oder „ja/nein“-Fragen sind für die kollegiale Beratung eher ungeeignet.

Regel: Der/die Falleinbringer/in wird nicht unterbrochen!

Die Gruppe hört aufmerksam zu, achtet auch die Körpersprache und ausgelöste Empfindungen des/der Falleinbringer/in

2. Klärung von Fragen – ca. 10 Minuten

Verständnis- und Informationsfragen durch die Gruppe:

„Was braucht ihr noch zum Verständnis des Falls? Ist die Frage damit für dich beantwortet? Prüft bitte, ob ihr noch Informationen braucht, das ist die letzte Frage, in der ihr Nachfragen stellen könnt.“

Regeln: reine Nachfragen, keine (versteckten) Interpretationen, keine Dialoge oder Diskussion, keine „Warum“-Fragen. Sollte dies doch Geschehen, hat die Moderation das Recht zu unterbrechen und auf die Regel zu verweisen.

Ggf. kann der/die Falleinbringer/in nochmal gefragt werden, ob es bei der Fragestellung geblieben ist oder sich durch das Nachfragen etwas verändert hat.

3. Problembearbeitung

3. Problem-/ Fallbearbeitung – ca. 20 Minuten

Schritt 1:

Die Gruppe nennt ihre Eindrücke, Assoziationen, Phantasien: „Wie hat euch das Thema berührt? Welche Bilder, Assoziationen habt ihr dazu? Wie wirkt der/die Falleinbringer/in auf euch? Was könnte in ihm/ihr vorgehen?“

Schritt 2:

Die Gruppe arbeitet Hintergründe und Zusammenhänge auf: „Wie denkt ihr darüber? Woran könnte das liegen? Was könnte noch eine Rolle spielen? Wer könnte noch wichtig sein?“

Schritt 3:

Die Gruppe äußert einfach mal alle Ideen für mögliche Lösungen: „Was würdet ihr tun, wenn ihr der/die Falleinbringer/in wärt?“

Regeln: Der/die Falleinbringer/in sitzt zurück gesetzt, außerhalb des Kreises, schweigt, hört zu und sortiert für sich, was hilfreich ist oder nicht. In der Gruppe werden alle Ideen und Gedanken gesammelt, aber weder bewertet noch diskutiert. Alle Äußerungen stehen gleichberechtigt nebeneinander!

4. konkrete Vorgehensweise – ca. 10 Minuten

Der/die Falleinbringer/in teilt mit, was sie von dem Gehörten für sich verwenden kann oder auch nicht: „Was passt für dich? Wie hat dir das gefallen? Wie könntest du dir jetzt vorstellen vorzugehen? Welche Anregungen nimmst du mit? Wie ging es dir dabei?“

Regeln: Die Moderation wendet sich nun wieder der/dem Falleinbringer/in zu, diese setzt sich wieder in den Kreis. Die Gruppe hört schweigend zu.

5. Abschluss – ca. 5 Minuten

Rückmeldung der/des Falleinbringer/in über Verlauf und Atmosphäre: „Möchtest du der Gruppe noch etwas sagen?“

Ggf. Vereinbarungen treffen

Regel: keine inhaltliche Diskussion mehr!

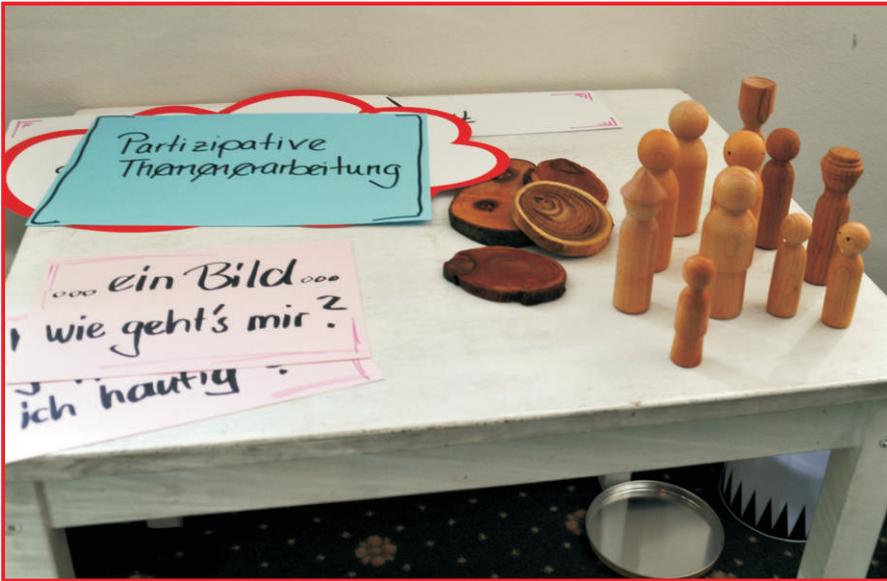
12

HERAUSFORDERUNGEN IN DER BERATUNGSPRAXIS

Wirkung von Beratung

Als Berater/in habe ich vielfältige Möglichkeiten, die zu beratene Person zu unterstützen, doch es gibt auch Bereiche, die sich meinem Einfluss entziehen. Die folgende Übersicht skizziert die Stärke der möglichen Wirksamkeit von Beratung.

40% dass die ratsuchende Person ihre Ressourcen erkennt und nutzbar machen kann.



30% wie gut oder schlecht sich die Beziehung zwischen Berater/in und Ratsuchender/m gestaltet und entwickelt.

20% wie hoch die Hoffnung der ratsuchenden Person auf ein Gelingen der Problemlösung ist.

10% ob die ratsuchende Person das Vorgenommene tatsächlich umsetzt.

Umgang mit schwierigen Situationen in der Beratungspraxis

Was kann ich tun, wenn Schwierigkeiten innerhalb einer Beratung auftreten? Wie kann ich Sicherheit im Umgang mit solchen Situationen erlangen? In der Fachweiterbildung haben die Teilnehmenden zu verschiedenen Szenarien ihre Erfahrungen und Überlegungen diskutiert. Dabei ist die folgende Sammlung von Anregungen entstanden.

Was kann ich tun, wenn...

...meine emotionale Betroffenheit zu groß ist?

Eigene Emotionalität sollte als Achtungszeichen verstanden werden. Was passiert gerade? Hat meine Betroffenheit mit mir, meinem Gegenüber, der

geschilderten oder aktuellen Situation zu tun? In manchen Beratungssituationen kann es hilfreich sein meine Gefühle zu spiegeln: „Was Sie da schildern, bewegt mich persönlich.“

In diesem Fall sollte man transparent machen, dass man dazu kurz die Berater/innenrolle verlässt. Eine kurze Pause kann etwas Abstand zur Situation schaffen, den Druck rausnehmen und Raum für das Nachdenken eröffnen. Das kann helfen sich wieder auf das Thema und den Auftrag zu konzentrieren. Arbeite ich zu zweit im Beratungsteam empfiehlt es sich, den Ball der Co-Beratung zuzuspielen. Um wieder etwas mehr Distanz zum emotional bewegenden Thema zu gewinnen eignen sich zudem Visualisierungen.

Darüber hinaus sollte ich meine eigenen thematischen Grenzen kennen. Welche Themen berühren mich sehr, wo habe ich eigene bewegende Erfahrungen gemacht? Wenn ich zu betroffen bin und nur noch schwer beraten kann muss ich überlegen, die Beratung abubrechen und an eine andere Berater/in abzugeben.

...mein Gegenüber emotional sehr betroffen ist und beispielsweise weint?

Der emotionalen Regung sollte unbedingt Raum und Zeit gegeben und mit empathischer Anteilnahme begegnet werden. Dazu kann ein Blickkontakt, eine körperliche Berührung (z.B. Arm streicheln, Hand halten etc.), das Anbieten von Taschentüchern dienen. Auch sollte die Gefühlsregung angesprochen werden. „Ich sehe, Sie sind gerade sehr berührt. Möchten Sie mir erzählen, was Sie gerade so bewegt? Wofür stehen Ihre Tränen? Was brauchen Sie jetzt? Lassen Sie uns eine kurze Pause machen, damit Sie mal tief durchatmen können.“ Wichtig ist, die Emotionalität nicht zu übergehen sondern mit auszuhalten. Dadurch kann die Vertrauensbeziehung sehr gestärkt werden.

...mir die Ideen ausgehen und ich Angst habe in eine Sackgasse zu geraten?

Wie gut man auch vorbereitet ist, ein Stocken oder gar Black Out im Beratungsprozess kann auch bei erfahrenen Berater/innen vorkommen. So vielfältig wie die Gründe sind auch die möglichen Handlungsansätze. So kann es manchmal schon helfen, eine kurze Pause zu machen, etwas zu trinken, mal kurz an die frische Luft zu gehen. Dabei sollte der/die Beratungsnehmer/in „mitgenommen“ werden: „Ich schlage eine kurze Pause vor, in der wir beide kurz innehalten und dann mit frischem Geist weiter machen können. Gern können Sie einen kurzen Spaziergang machen oder sich was zu trinken nehmen.“ Als Berater/in sollte ich das Gefühl der Sackgasse oder des Black Outs annehmen, ihm aber nicht zu viel Raum geben. In solchen Situationen kann es sinnvoll sein, nochmal auf den Auftrag zurück zu kommen, um sich des Ziels der Beratung zu vergewissern und zu prüfen, ob man noch auf dem richtigen Kurs ist. Kommt der/die Beratungsnehmer/in bei der Lösungssuche nicht weiter, so kann man nochmal einen Schritt zurück in das Ergründen der Ressourcen gehen. Ist man zu zweit im Beratungs-

team, so kann ein kurzer Austausch untereinander neue Impulse bringen. Eine Möglichkeit der Fragestellung für solche Situationen könnte zudem sein: „Wenn Sie sich jetzt einen Rat von mir wünschen könnten, welchen Rat würde ich Ihnen geben?“

...ich eigene Lösungsvorschläge habe und anbringen möchte?

Dann muss ich mich mit denen zurückhalten! Viel wichtiger ist es, /die Ratsuchende eigene Ressourcen und Lösungsmöglichkeiten entdecken zu lassen, evtl. auch Geduld aufzubringen, wenn diese auf sich warten lassen. Meine eigene Lösung muss dazu nachrangig sein! Wenn ich sie denn anbringen will, muss ich sie als Hypothese oder Frage formulieren und /die Ratsuchende zur kritischen Auseinandersetzung damit anregen. Auch da gilt es u.U. auszuhalten, wenn /die Ratsuchende mit meiner Lösung nichts anfangen kann.

...ich eigene Lösungen im Kopf habe, diese auch von der ratsuchenden Person nachgefragt werden, ich sie ihr jedoch nicht überstülpen möchte?

Die Verantwortung für die Lösung liegt bei dem/der Ratsuchenden, nicht bei mir. Dennoch kann ich durch eine angefragte Lösung unter Druck geraten. In solch einem Fall sollte der Ball an den/die Ratsuchende/n zurückgespielt werden: „Was haben Sie schon versucht?“ „Was fällt Ihnen noch ein?“ „Gab es schon mal ähnliche Situationen, die Sie gut gelöst haben?“ „Was macht ihre Kollegin/Schwester, wenn sie in solch einer Situation ist?“ Die Kunst im Umgang mit eigenen Lösungsideen liegt darin, sie zurück zu halten. Es kann jedoch vorkommen, dass die ratsuchende Person von meinen Ideen in ihrer eigenen Lösungssuche durchaus angeregt werden könnte. In solchen Fällen ist sehr darauf zu achten, eigene Ideen stets als Hypothese im Konjunktiv zu formulieren. „Angenommen Sie würden morgen folgendes tun... Was würde passieren?“ Geschieht es, dass die ratsuchende Person nichts mit dieser Idee anfangen kann, so sollte ich dies aushalten und akzeptieren.

...ich die Lösungsidee des Ratsuchenden gar nicht oder nur schwer akzeptieren kann?

In so einer Situation ist es wichtig, die Lösung nicht zu hinterfragen, sondern nach möglichen negativen Konsequenzen der Lösung zu fragen und notfalls selbst darauf hinzuweisen. Dazu kann auch gehören, weitere Information zu geben, die dem Ratsuchenden eine Neueinschätzung ermöglichen. Unter Umständen sind vor der Entscheidung weitere Institutionen zu informieren (z.B. Polizei, Jugendamt, Gesundheitsamt). Letztendlich kann und sollte ich der beratenen Person nie die Verantwortung entziehen, die Entscheidung für die Lösung liegt immer bei ihr selbst.

...die Situation eskaliert und der Ratsuchende gewalttätig wird?

In solch einer Situation gilt es bewusst die Ruhe zu bewahren. Zum Schutz sollte gezielt räumlicher Abstand geschaffen werden, z.B. durch einen Tisch, wenn möglich sollte eine zweite Person dazu geholt werden. Es ist wichtig, dass die aggressive Person ihren Frust abbauen kann, das heißt es gilt Verständnis zu zeigen, ohne sich in die emotionalen Ausbrüche hineinziehen zu lassen. Andererseits sind klare Grenzen zu ziehen, welches Verhalten nicht mehr geduldet wird. Sinnvoll ist in jedem Fall, die förmliche Anrede zu wahren. Unter Umständen kann eine Pause, ein kurzes Alleinsein zur Beruhigung oder auch der Abbruch der Beratung angezeigt sein.

...die oder der Ratsuchende nicht oder kaum redet?

So eine Situation wirkt auf die Berater/in oft verunsichernd. Was macht die Ratsuchende sprachlos? Ist ihm/ihr gerade etwas peinlich? Möchte sie/er nicht über das Thema sprechen? Schweigen muss hier als etwas Normales verstanden werden, in dem beide Seiten Zeit und Ruhe zum Nachdenken haben. Das Schweigen kann auch thematisiert werden „Was beschäftigt Sie gerade? Welche Gedanken gehen Ihnen gerade durch den Kopf?“ Unter Umständen kann die Berater/in das Schweigen durch eigene Hypothesen unterbrechen. Ein Perspektivwechsel (z.B. „Wie würde eine andere Person die Situation erleben / einschätzen?“) oder eine Selbstreflexion (z.B. Skalierung der Belastung) kann den Blick verändern und weiten.

...ich auf Ablehnung bei der Ratsuchenden stoße?

Manchmal will eine Beziehung einfach nicht gelingen, die Atmosphäre stimmt nicht. Die Gründe dafür können sehr vielfältig sein. Hier erscheint es sinnvoll, die Situation zu thematisieren: „Ich habe das Gefühl, wir können nur schwer miteinander reden und ich weiß nicht woran das liegt. Haben Sie eine Idee? Was muss passieren / was muss ich tun, damit wir in eine gute Beziehung kommen?“ Wenn sich eine vertrauensvolle Beziehung nicht aufbauen lässt, ist es ratsam, einen Berater/innen-Wechsel zu thematisieren und ggf. zu vollziehen.

...die Ratsuchende in einer höheren Position ist als ich?

Auf eine solche Beratungskonstellation sollte ich mich nur einlassen, wenn ich mich damit wohlfühle. Zu Beginn ist eine bewusste Thematisierung der Unterschiede und der damit verbundenen Befindlichkeiten und möglichen Auswirkungen auf die Beratung sinnvoll, ebenso eine Transparenz der Gefühle und Eindrücke während des Beratungsprozesses. Auch in diesem Fall kann es ratsam sein,

einen Berater/innen-Wechsel in Betracht zu ziehen.

...im Gespräch etwas zur Sprache kommt, was ich nicht auffangen kann?

Bereits im Erstkontakt sollte erfragt werden, um welches Thema es gehen soll. Zeichnet sich hier bereits ab, dass das Thema meine Möglichkeiten übersteigt, so sollte ich an eine andere Beratungsstelle vermitteln. Das gleiche gilt auch während des Beratungsprozesses. Für mich als Berater/in ist es wichtig im Nachgang das Geschehene zu reflektieren und ggf. eine kollegiale Beratung oder Supervision in Anspruch zu nehmen. Andererseits, Sicherheit im Umgang mit schwierigen Themen kann ich nur durch Übung und Erfahrung erlangen.

...ich das Gefühl habe, dass noch keine zufriedenstellende Lösung gefunden wurde?

Hier ist zunächst die Frage an die Ratsuchende angebracht, ob sie/er das auch so sieht. „Wie zufrieden sind Sie mit der Lösung?“ Die systemische Haltung überlässt die Verantwortung für die Lösung bei der Ratsuchenden. Ggf. muss ich meine Haltung überprüfen und an dieser arbeiten. Sollte die Ratsuchende auch nicht zufrieden sein, stellt sich die Frage anders und eine Fortsetzung des Beratungsprozesses ist angezeigt.

Materialien aus der Fachweiterbildung zur Beratung nach dem systemischen Ansatz finden Sie unter: www.demokratie-awo-sachsen.de



Angebot

Tauchen in Ihrer Einrichtung Probleme mit menschenverachtenden Einstellungen auf oder möchten Sie Ihre Einrichtung sprachfähiger für Demokratie machen? Fehlen Ihnen die Ideen zur Umsetzung einer klaren Positionierung gegen rechtsextreme Strukturen?

Nehmen Sie mit uns Kontakt auf. Wir beraten Sie gerne.

Kontakt

Projekt MitWirkung

AWO Landesverband Sachsen e.V.

Georg-Palitzsch-Straße 10

01239 Dresden

Email: demokratie@awo-sachsen.de

Wir danken

allen Beteiligten der Fachweiterbildung ganz herzlich für ihr Engagement und die tolle Arbeitsatmosphäre.

Unser Dank gilt auch den Referent/innen, die durch ihr Wissen und ihre wertschätzende Arbeitsweise maßgeblich zum Erfolg der Fachweiterbildung beigetragen haben.

“... aktives Gestalten der
Gesellschaft.”

“... Wertschätzung gegen
Jedermann.”

“... verschiedene Lebensarten
zu akzeptieren und tolerieren,
zum Wohle Aller.”

**Zitate der Teilnehmenden der Fachweiterbildung*

