

PROJEKT
ALTERNATIVEN ZUR
GEWALT
e.V.



Grundkurshandbuch
für Trainerinnen und Trainer



**Dieses Handbuch ist ausschließlich für den Gebrauch durch PAG-
TrainerInnen bestimmt, die mit diesen Materialien in den PAG-Kursen
arbeiten.**

Impressum:

Die Grundlage zur Erstellung dieses Handbuches bildet das „basic course“- Handbuch des „Alternatives to violence Project (AVP)“ USA, das hierfür mit freundlicher Genehmigung verwendet werden durfte, sowie eine erste Übersetzung unter Mitwirkung von Antje, John, Rudolf, Anne, Coosje, Martin, Achim und Gunhild.

Die Texte wurden vollständig überarbeitet von Monika, Mason und Tammo.

**Für die großzügige finanzielle Unterstützung der Übersetzung und Überarbeitung sind wir der
Quäkerhilfe sehr dankbar, die dieses Vorhaben erst möglich gemacht hat!**

Druck:

Auflage „Oktober 2007“

Projekt Alternativen zur Gewalt (PAG) e.V. Kaliweg 31 30952 Ronnenberg

Inhaltsverzeichnis - Überblick

ZUM HANDBUCH	11
TEIL A: GRUNDSÄTZLICHES ÜBER PAG	13
TEIL B: EINFÜHRUNG IN DIE VERÄNDERNDE KRAFT	17
TEIL C: DAS TEAM – ZUSAMMENARBEIT, GRUPPENDYNAMIK, METHODISCHES	29
TEIL D: DAS PROGRAMM	44
TEIL E: ÜBUNGEN	53
TEIL F: HINTERGRUND UND ÜBUNGEN ZU ICH-BOTSCHAFTEN UND GEFÜHLSSAUSSAGEN	108
TEIL H: ROLLENSPIELE.....	139
TEIL H:.....	153
RUNDEN, NAMENSSPIELE, L&L'S, ABSCHLÜSSE, AUSWERTUNGEN.....	153
TEIL I: LITERATUR.....	177
ANHANG	179

Inhaltsverzeichnis

Ziel und Auftrag von PAG - Präambel	11
ZUM HANDBUCH	11
Wie man das PAG-Handbuch gebraucht	11
... und wie es sich entwickelt	11
TEIL A: GRUNDSÄTZLICHES ÜBER PAG	13
Warum wir tun, was wir tun	13
Die Geschichte von PAG.....	13



Das PAG–Kursmodell.....	14
Das Schneeballsystem.....	14
Freiwilligkeit der Teilnahme.....	14
Wie ein Workshop in einer JVA (erstmalig) zustande kommt	15
Checkliste für die Planung eines PAG-Kurses	16
TEIL B: EINFÜHRUNG IN DIE VERÄNDERNDE KRAFT	17
Versuch einer allgemeinen Beschreibung der Verändernden Kraft	17
Persönliche Beiträge zur Verändernden Kraft	17
Fred Feucht	17
Ellen Flanders	18
Larry Apsey (Auszug).....	19
Tatenkräftiger Tammo	19
Wie kann die Verändernde Kraft vermittelt werden?	19
Eigene Beiträge.....	19
Übungen.....	20
Vorschläge zur Gestaltung der Einführung.....	20
Vermittlungshilfen zur Verändernden Kraft	21
Erstellen von Fragen zur Verändernden Kraft.....	21
Verändernde Kraft - Beispiel 1 zur Vorstellung mit Mandala.....	25
Verändernde Kraft - Beispiel 2 zur Vorstellung mit Mandala.....	27
Verändernde Kraft - Mandalas erstellen - eine Anleitung	28
TEIL C: DAS TEAM – ZUSAMMENARBEIT, GRUPPENDYNAMIK, METHODISCHES.....	29
Was es bedeutet, PAG-TrainerIn zu werden.....	29
Selbstreflexion für TrainerInnen: Was bedeutet es, Mitglied eines PAG-Teams zu sein?.....	29
Führungsstil und der Weg der Ermächtigung	29
Das Team.....	33
Auf dem Weg, TrainerIn zu werden	33
TrainerInnen in der JVA	34
Teamentwicklung	34
Grundregeln für die Zusammenarbeit.....	34
Klärung: Rahmenbedingungen für eine gute Zusammenarbeit	35
Vorschlag für das erste Vorbereitungstreffen	36



Runde	36
Allgemeiner Ablauf/Logistik	36
Einheiten	37
Abschluss	37
Teambesprechungen zwischen Einheiten	37
Nachbesprechung	38
Aufgaben von TeamleiterInnen	38
Planung	38
Vorbereitung	39
Durchführung	39
Nachbereitung	39
Wenn Dinge schief laufen - Wie geht man mit Konflikten im Team um?	39
Arbeiten in der JVA- Grundsätze.....	41
Frauen und JVA	41
Sicherheitsbestimmungen der JVA	41
Persönlicher Kontakt.....	41
Gruppendynamik und -leitung	42
Interventionen des Teams in das Gruppengeschehen	42
Wie man mit destruktivem Verhalten umgehen kann.....	43
TEIL D: DAS PROGRAMM	44
Vorbereitungen für die erste Einheit.....	44
Die Ausarbeitung eines Programms	44
Grundsätzlicher Aufbau des Programms - Bausteine und Mörtel	45
Vorschläge für die Eröffnung.....	46
Grundregeln	47
Zusammenfügen von Übungen in ein Konzept.....	47
Aktuelle Anpassungen - Aus dem Bauch heraus	47
Tiefgreifende Wechsel	47
Methodischer Aufbau – ein Beispiel.....	48
Abänderung von Übungen	48
Leichtigkeit und Tiefgang	48
Leicht & Locker	48
Planung der Tagesordnung und Arbeitsteilung.....	48
Pausen	49



Allgemeines zur Anleitung einer Übung	49
Programmvorschlage	50
8 Einheiten - jeweils 2,5-3 Stunden	50
6 Einheiten - jeweils 3 Stunden oder mehr	51
Eine Einheit: Mini-Workshop (2,5 Stunden)	52
TEIL E: ÜBUNGEN	53
Aktives Zuhören.....	53
Alle an Bord.....	55
Anerkennungsbung	56
Bestätigungsübung - Was ich an mir schätze	57
Blindenquiz	59
Die Mlltte	61
Ein Konflikt, den ich gewaltfrei gelöst habe	62
Ein sicherer Ort	63
Eisberg	64
Geteilte Quadrate	66
Geteilte Quadrate - Anleitung	68
Groschen-Versteigerung	71
Hände drücken	72
Koalition	73
Konfliktreihen	75
Konzentrische Kreise	77
Macht 1-2-3-4	79
Meditation mit Rosinen.....	81
Mein persönlicher Raum.....	82
Moorpfad.....	84
Problemlösung in 6 Schritten – Variante I.....	85
Kopiervorlage: Problemlösung in 6 Schritten.....	87
Problemlösung in 6 Schritten – Variante II	88
Problemlösung in 6 Schritten – Übungsbeispiel: „Vater kommt nach Hause“	89
Problemlösung in 6 Schritten – Übungsbeispiel: „Familienurlaub“	90
Problemlösung in 6 Schritten – Übungsbeispiel: „Vater hat ein Stellenangebot“	91
Schnelle Entscheidungen	92
Schnelle Entscheidungen: Situationen	93
Tauziehen.....	95
Turmbau.....	96



Versteigerung von Wünschen	97
Wahrnehmungsübung	98
Was geht hier vor?	99
Was ist Gewalt? (I) - Definition erarbeiten.....	101
Was ist Gewalt? (II) - Was fördert die Gewaltbereitschaft?.....	103
Was ist Gewalt? (III).....	104
Was mich auf die Palme bringt	106
TEIL F: HINTERGRUND UND ÜBUNGEN ZU ICH-BOTSCHAFTEN UND GEFÜHLSSAUSSAGEN	108
Hinweis zur Zusammenstellung.....	108
Hintergrund und Methode	108
Übungen	110
Ich-Botschaften	111
Ich-Botschaften - Variante I.....	112
Ich-Botschaften: Die Formel. Eine Zusammenfassung zur Nichtaggressiven Ärgermitteilung.....	115
Ich-Botschaften - Variante II	116
Ich-Botschaften - Variante III.....	117
Ich-Botschaften - Szenenvorschläge zum Üben	119
Vorschläge für Skizzen um Ich-Botschaften zu Üben.....	120
Gefühlvolle Gesichter	121
Gefühle und Gesichter mit Kärtchen	123
Kärtchen für Gefühlsaussagen	124
Gefühlsaussagen üben (I).....	127
Gefühlsaussagen üben (II)	128
Gefühlsstuhl	130
Gefühlskreis	131
Situationen zum Üben von Gefühlsaussagen.....	132
Vierer-Schritt in der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall Rosenberg	133
Ziel	133
Hintergrund.....	133
Vorschlag für eine Übung	136
Tipp	136
3 Stühle	137
Zeit	137

Material	137
Ablauf	137
Auswertung	138
Tipp	138
TEIL H: ROLLENSPIELE.....	139
Grundlegendes zum Rollenspiel.....	139
Sinn und Zweck	139
Zeit	139
Material	139
Ablauf	139
Moment des Schnitts oder Einfrierens	140
Vertiefende Fragen, Hinausführung.....	141
Auswertung des Spiels	142
Und manchmal läuft es anders als gedacht - Hintergründe	142
Rollenspiel: Hilfsliste - Aufgaben der Anleiterin/des Anleiters	144
Rollenspiele in zwei Akten.....	145
Angeleitetes Rollenspiel mit Rolleneinführung durch die Gruppe.....	146
Vorlage: Rollenspiel-Leitlinien für die Moderation.....	149
Vorlage: Befragung der SpielerInnen in den Rollen (Herausführen).....	150
Rollenspiel-Variante: Boxing	151
TEIL H:.....	153
RUNDEN, NAMENSSPIELE, L&L'S, ABSCHLÜSSE, AUSWERTUNGEN.....	153
Runden & Zusammenkommen	153
Ziel	153
Zusammenkommen	155
Chef-Vize	155
Namensspiele.....	155
Adjektivnamen.....	155
Namen werfen.....	156
Namensspiel mit Frisbeescheibe, Ball oder Wollknäuel	156
Was mir mein Name bedeutet.....	156
Ähm-Spiel	156



Andere Arten von Runden	156
Leicht & Locker	157
Aufreihen	158
Auf das Universum horchen	158
Auf frischer Tat ertappt.....	158
Ballkanon	158
Ballrennen	158
Berühre Blau	159
Brezel	159
Das Lied benennen.....	159
Der geheime Punkt.....	159
Der wilde Wind weht.....	159
Drucksignale weitergeben.....	159
Eule und Maus	160
Ein Was?	160
Elefant und Palme	160
Fangen in Zeitlupe	161
Feuer auf dem Berg.....	161
Froschteich.....	161
Gefängnisausbruch.....	161
Gemüseauflauf	162
Gesichter weitergeben.....	162
Großmaul	162
Ha Ha	162
Hallo Hallo.....	162
Häschen in der Grube.....	162
Häuser-Mieter-Erdbeben.....	163
Hula-Hoops	163
Ich liebe dich, aber ich kann leider nicht lächeln.....	163
Ich gehe auf ein Picknick	163
Im Urwald aufwachen.....	163
Jakob, wo bist du?.....	163
Kinderreim	164
Luftballons	164
Maschinist	164
Mensch-Maschine	164

Mrs. Mumbly	164
Nebel, Nebel, Licht	164
Noahs Arche.....	165
Papst.....	165
Pferderennen	165
Platzregen.....	166
Rücken an Rücken oder Körperteile	166
Rückenmassage.....	166
Rhythmus klatschen	166
Singen	167
Springmaus	167
Stehaufmännchen	167
Sternball	167
Susi sagt	167
Tiefer Seufzer.....	167
Vater Abraham.....	167
Was machst du da?.....	168
Was ist das?.....	168
Wer leitet?.....	168
Wer sind deine Nachbarn?	168
Zauberklumpen	168
Zipp-Zapp	169
Zwerg und Troll (Maus und Monster)	169
Zehn Körperhaltungen	169
Vertrauensübungen.....	169
Vertrauenkreis	169
Vertrauenstragen	169
Vertrauenssprung	170
Blind gehen	170
Gleichgewicht	170
Abschlüsse.....	170
Bestätigungsposter	171
Bestätigungspyramide.....	171
Erdkugel.....	171
Eine Veränderung angehen	171
Geschenke verteilen	172

Klangdom.....	172
Kopf, Herz, Hand.....	172
Lieder	172
Selbstbestätigungsschilder	172
Mit Stärken bombardieren	173
Namaste-Kreis.....	173
Spinnennetz.....	173
Texas Hug / Groooooße Umarmung.....	174
Auswertungen	175
Barometer (oder Thermometer)	175
Auswertung auf Kärtchen	175
Zeit	175
5-Finger-Auswertung.....	176
TEIL I: LITERATUR.....	177
ANHANG	179
Fragen und Leitlinien zur Verändernden Kraft (Beispiele).....	179
Anregungen zur Selbstreflexion für TrainerInnen	183
Tipps für TrainerInnen für den flüssigen Ablauf eines Kurses.....	185
Programmbeispiele – durchgeführte Kurse	188
Grundkurs in der JVA Hannover (November 2003).....	188
Grundkurs in der JVA Celle (November 2004)	190
Grundkurs in der JVA Uelzen Februar.2004	192
Wechselbild	194
Wendebild	195
Wahrnehmung und Interpretation- Asstiationsgesetz.....	196

Ziel und Auftrag von PAG - Präambel

Das Projekt Alternativen zur Gewalt e.V. (PAG) setzt sich ein für die konstruktive Austragung von Konflikten. Diese Arbeit gründet auf der Erfahrung, dass in Konflikten eine verändernde Kraft wirken kann, die neue Wege zur Konfliktlösung ohne Sieger und Besiegte finden lässt.

PAG möchte Menschen durch Förderung von Selbstvertrauen, Wertschätzung, gegenseitigem Respekt, Gemeinschaft, Zusammenarbeit und Vertrauen darin bestärken, in ihrem Leben einen Weg zur Gewaltfreiheit zu beschreiten.

PAG ist offen für alle Menschen, die solche Wege zur Konfliktlösung gehen möchten. Wir sind der Überzeugung, dass eine Kraft zum Frieden jedem Menschen innewohnt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Trainerinnen und Trainer kommen aus verschiedensten Lebensbereichen, Kulturen und Glaubensrichtungen.

PAG ist Teil der weltweiten Gemeinschaft des *Alternatives to Violence Project (AVP)*.

Zum Handbuch

Wie man das PAG-Handbuch gebraucht ...

In diesem Handbuch sind die Gesprächs- und Übungseinheiten für unsere Grundkurse aufgeführt. Das Handbuch ist als Unterstützung für die TrainerInnen gedacht, in unterschiedlichsten Kurssituationen auf Material, Übungen und Hintergrundinformationen zurückgreifen zu können.

Das Kernstück von PAG ist nicht die Aneinanderreihung von Übungen nach bewährten Mustern, sondern das Erschaffen einer Atmosphäre, eines gemeinsamen Geistes miteinander und die Vermittlung der Facetten der Verändernden Kraft durch Bezüge zum Alltag der Teilnehmenden, aufbauend auf den vorhandenen Ressourcen. Dieser Geist lässt sich nicht in einem Handbuch und in Kursplänen festschreiben oder damit gar sicherstellen. Die Kurse sind je nach Hintergründen und Erfahrungen der TrainerInnen und Teilnehmenden sehr unterschiedlich.

Dieses Handbuch ist für Menschen bestimmt, die selbst schon PAG-Kurse mitgemacht haben und nun als auszubildende oder ausgebildete PAG-TrainerInnen Kurse gestalten wollen. Es gibt Informationen über den Aufbau des Projektes und über die Philosophie der Gewaltfreiheit, Anregungen für kurze Vorträge, um die TeilnehmerInnen darin einzuführen, und Beschreibungen der wichtigsten Übungen, die wir in den Grundlagen-Kursen anbieten.

Die Seiten über Teamentwicklung, über Aufgaben und Rollen im Team, über die Abläufe beim Zusammenwachsen von Gruppen sowie die Check-Liste zur Selbstreflexion und zum Feedback sollen den TrainerInnen helfen, ihre eigenen Fähigkeiten und Beziehungen zum Kursgeschehen zu entwickeln. Sie sind keine Übungen für die TeilnehmerInnen, aber sie sind wichtig, weil ein Team, das nicht harmonisch und konstruktiv zusammenarbeitet, sehr bald all seine Glaubwürdigkeit gegenüber den TeilnehmerInnen verliert. Deshalb sollten diese Seiten intensiv gelesen werden. Ihr solltet sie im Hinterkopf behalten während ihr Kurse durchführt und in euren Teambesprechungen zwischen den Einheiten auf sie zurückgreifen, wann immer euch das nötig erscheint.

... und wie es sich entwickelt

Das erste Handbuch für den Grundkurs wurde vor über 20 Jahren entwickelt und basierte auf den Erfahrungen des Projekts *Children's Creative Response to Conflict (CCRC)*. Ergänzt wurde es durch Material, das für die Friedensmärsche in den 1960er- und 1970er-Jahren entwickelt wurde, diverse Gewaltfreiheitstrainings, Friedensprogramme und andere Quellen. Mit der Ausbreitung von AVP in den Vereinigten Staaten, Kanada, Mittelamerika und über Großbritannien nach Deutschland kamen immer mehr Ideen und Vorschläge für einzelne Übungen zusammen, so dass die heutige Fassung des Handbuches eine reiche Auswahl an Übungen, Leicht & Lockers und authentischen Erfahrungsberichten über die Verändernde Kraft anbieten kann, die den unterschiedlichsten Kontexten entnommen sind. Wie auch die Arbeit des Projektes ist die Fortentwicklung der Handbücher von PAG



ein kontinuierlicher Prozess. Neue Erfahrungen, neue TrainerInnen und Ideen von TeilnehmerInnen bringen eine ständige Ergänzung der Inhalte mit sich, die die Handbücher so lebendig und vielfältig gestalten. Bei den meisten Übungen ist es nicht in erster Linie wichtig, *dass* sie aufgenommen werden, sondern wie sie durchgeführt und in den Gesamtkontext integriert werden.

Die vorliegende Version basiert auf der ersten Übersetzung unter Mitwirkung von Antje, John, Rudolf, Anne, Coosje, Martin, Achim und Gunhild - und wurde vollständig überarbeitet von Mason, Tammo, Monika, ...

Für die großzügige finanzielle Unterstützung der Übersetzung und Überarbeitung sind wir der Quäkerhilfe sehr dankbar, die dieses Vorhaben erst möglich gemacht hat!

Teil A: Grundsätzliches über PAG

Warum wir tun, was wir tun

Warum arbeiten wir in Kursen zum Thema Alternativen zur Gewalt? Weil wir daran glauben, dass es das Grundrecht eines jeden Menschen ist, ein Leben in Würde zu leben, mit Selbstachtung und mit der Möglichkeit, sich jederzeit verändern zu können. Wir glauben, dass es nur eine gerechte und friedliche Welt geben kann, wenn dieses Recht von uns allen wahrgenommen wird.

Die Gesellschaft, in der wir leben, ist sehr gewalttätig. Die hohe Gewaltbereitschaft zwischen uns ist zum Teil eine Antwort auf die Gewalt, die in unseren Institutionen und unseren Werten verankert ist, und ergibt sich aus verschiedensten Erfahrungen. Manche Menschen sind mehr, andere weniger von dieser Gewalt betroffen, die ihr Leben mit Sorge und Ärger erfüllt. Aber es gibt keinen Menschen unter uns, der nicht das Potential der Gewalt in sich trägt und keinen, der nicht Opfer dieser Gewalt ist. Jede und jeder kann sowohl Opfer als auch Täter sein.

Wir glauben nicht, dass Menschen auf diese Art leben sollten. Und wir glauben nicht, dass sie es *müssen*.

Wir glauben, dass es eine Kraft gibt, die in Konfliktsituationen vorher feindseliges und zerstörendes Verhalten in Kooperation und Gemeinschaft verwandeln kann und Gerechtigkeit unter uns walten lässt. Wir glauben, dass diese Kraft überall ist - in uns, in unseren „Gegnern“ und in der Welt um uns herum. Wir glauben, dass wir uns dieser Kraft öffnen können. Wenn wir das tun, wird sie uns und unsere „Gegner“ befähigen, uns über unser Grundrecht bewusst zu werden, das Recht, ein Leben in Würde und Frieden zu leben.

Wir glauben, dass es bestimmte individuelle und gruppenspezifische Prozesse gibt, die diese Kraft in uns aufkeimen lassen, dass man diese Prozesse lernen kann und dass sie es uns möglich machen, ein konstruktiveres Leben zu führen und eine gesündere Gesellschaft aufzubauen.

Die Arbeit bei PAG ist unser Weg, diese Überzeugung mit anderen zu teilen. Die Prozesse, die in unserer Arbeit angestoßen werden, helfen uns, das zu erreichen, worauf es uns ankommt.

Unser Prozess ist der des Suchens und Teilens, nicht der des Lehrens. Wir geben denen, mit denen wir arbeiten, keine Antworten. Wir haben nicht ihre Antworten für sie. Aber wir glauben, dass ihre Antworten an dem Ort vergraben sind, wo auch ihre Fragen und Probleme liegen: in ihnen selbst. Wir wollen Anregungen geben und eine „suchfreundliche“ Umgebung schaffen, um die Teilnehmenden zu ermutigen, in sich selbst nach Lösungen zu suchen.

Die Menschen, die unsere Kurse besuchen, bringen ihre eigenen Lebensgeschichten mit. Wir glauben, dass all diese Lebenserfahrungen wertvoll sind und dass sie ihnen helfen können, ihr Leben zu verändern. Wir versuchen, diese Erfahrungen aufzugreifen und den Menschen zu helfen, sie wahrzunehmen und anzuschauen.

Die Geschichte von PAG

Das PAG- bzw. AVP¹-Programm entstand 1975 im New Yorker Gefängnisssystem und wird auch heute noch dort angeboten. Der erste Kurs fand im Gefängnis Greenhaven statt, nachdem eine Gruppe von Insassen (die „think tank“-Gruppe) das Bedürfnis nach einem Gewaltfreiheitstraining hatte, da sie als Berater in einem experimentellen Programm für jugendliche Straftäter tätig werden sollte. Sie baten die örtliche Quäker-Gruppe, solch ein Training anzubieten und die Quäker² kamen dieser Bitte

¹ AVP steht für Alternatives to Violence Project.

² Die Quäker sind eine Religionsgemeinschaft und gehören zu den Friedenskirchen. Sie glauben, dass Gott in jedem Menschen ist und lehnen Gewalt grundsätzlich ab. Sie sind nicht missionarisch tätig.



nach. Von Greenhaven breitete sich das Training auf andere Gefängnisse aus, manchmal durch die Quäker-Treffen in den Gefängnissen, meistens jedoch durch Mundpropaganda der Insassen.

Für einige Jahre lag der Fokus auf der Arbeit in den Gefängnissen. Die größte Bemühung war es, den Menschen zu helfen, die hohe Gewalttätigkeit in den Gefängnissen zu reduzieren. Die Zeit verging und es wurde immer deutlicher, dass die Gewalt in den Gefängnissen lediglich eine konzentrierte Form der Gewalt ist, die wir innerhalb der Gesellschaft erfahren. Menschen, die nie etwas mit Gefängnissen zu tun hatten, fingen an, AVP-Kurse nachzufragen. Es wurde deutlich, dass diese Trainings genauso, wenn nicht noch dringender, in Gemeinden gebraucht wurden.

Der erste AVP-Workshop in einer Gemeinde wurde in der kleinen Stadt Owego, New York, aufgrund der Nachfrage von zwei ansässigen Bewährungshelfern angeboten. Die Absicht war es, Straftätern auf Bewährung bei ihrer Eingliederung in die Gemeinde zu helfen. Gleichzeitig sollte aber auch Verständnis innerhalb der Gemeinde für die Probleme der ehemaligen Gefangenen vermittelt werden. Durch die Zusammenarbeit in den AVP-Workshops entstand auf diese Weise eine Gemeinschaft.

Die weitere Ausbreitung von AVP kam dadurch zustande, dass Menschen verschiedener Staatsangehörigkeiten das Projekt in den USA und Kanada kennen lernten und in ihren jeweiligen Heimatländern einführten. So auch in Deutschland. Seit 1994 werden unter der Bezeichnung Projekt Alternativen zur Gewalt (PAG) Kurse angeboten. In Süddeutschland entstand eine Schwesterorganisation mit dem Namen Power for Peace (PfP) e.V. Im Aufbau und in der weiteren Arbeit wurde und wird PAG von der Religiösen Gesellschaft der Freunde (Quäker) und der Nothelfergemeinschaft der Freunde e.V. unterstützt. Bei PAG arbeiten aber TrainerInnen verschiedener Konfessionen und ohne Konfession mit. Seit 2003 ist PAG in Deutschland als gemeinnütziger Verein anerkannt.

In Deutschland finden zurzeit Kurse in verschiedenen Justizvollzugsanstalten (JVA) und Gemeinden statt. Die Arbeit mit weiteren Zielgruppen, wie z.B. mit Schülerinnen und Schülern, ist in der Entwicklung.

Wir sind den unzähligen TrainerInnen und TeilnehmerInnen zu Dank verpflichtet, da nur mit ihrer Hilfe und ihrem Ideenreichtum AVP/PAG zu dem werden konnte, was es heute ist: Ein Programm, das lebendig und jederzeit im Prozess begriffen ist, d.h. sich ständig weiterentwickelt.

Das PAG–Kursmodell

Das Schneeballsystem

PAG entwickelt sich in einer Art Schneeballsystem fort. TeilnehmerInnen, die Grund- und Aufbaukurse besucht haben, können anschließend in einem TrainerInnenkurs im Rahmen eines simulierten Grundkurses einen ersten Einblick in die Anleitung von PAG-Kursen gewinnen. Sind sie anschließend daran interessiert, Kurse mit zu begleiten, bekommen sie, indem sie von TeamleiterInnen angefragt werden, die notwendige Praxiserfahrung als ‚Azubi‘ im Team. Üblicherweise sind sie nach kurzer Zeit ‚vollwertiges‘ Teammitglied. Später übernehmen sie bei Bedarf auch die Rolle der Teamleiterin bzw. des Teamleiters. Dafür erproben sie sich in dieser Rolle unter Begleitung von erfahrenen TeamleiterInnen.

Freiwilligkeit der Teilnahme

Eine Grundbedingung der PAG-Arbeit ist die freiwillige Teilnahme an dem Programm, sowohl auf der Ebene der Einzelnen als auch der Institution. Wenn das Programm verpflichtend gemacht oder jemandem durch einen anderen aufgedrückt wird, wird es wahrscheinlich schief gehen. Bei unseren Kursen geht es um persönliches Wachstum. Und Menschen können nur wachsen und sich weiterentwickeln, wenn sie sich selber frei dazu entscheiden. Alle unsere Trainerinnen und Trainer sind Freiwillige. Und genauso erwarten wir von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern, dass sie freiwillig kommen.

Trotz unserer besten Bemühungen, Zwang oder auch nur den Anschein von Zwang und Unfreiwilligkeit zu vermeiden, kommt es manchmal vor, dass Gefangene sich zu unseren Kursen melden, weil sie unter dem Druck der Anstalt stehen oder sich so erleben oder weil sie glauben, seitens der Justiz werde eine mögliche Entlassung auf Bewährung davon abhängen. Sollte dieses Motiv während des Kurses das ausschlaggebende bleiben, wären die meisten unserer Gefängniskurse wenig erfolgreich. Allerdings erleben wir, dass diese Motivation nicht lange vorherrscht. Aufgrund des erfahrungsorientierten Ansatzes entscheiden sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer meist recht früh während des Workshops, dass ihnen der PAG-Kurs mehr bietet als nur eine Teilnahmebescheinigung für ihre Gefangenenpersonalakte. Von diesem Punkt an werden sie zu wirklichen Freiwilligen.

Wie ein Workshop in einer JVA (erstmalig) zustande kommt

PAG wird in der Regel von FreizeitbetreuerInnen oder von der Gefängnisseelsorge angefragt, Kurse in einer JVA anzubieten. Die Anstaltsleitung braucht folgende Informationen über uns und unsere Kurse:

- Geschichte und Entstehung von PAG
- Kurskonzept und -inhalte

Organisatorisches und Einzelfragen:

- Die Freiwilligkeit der Teilnahme an den Kursen ist eine Grundbedingung.
- Die Freistellung der Teilnehmenden für die gesamte Kursdauer muss gewährleistet sein. Die Teilnehmenden müssen sich bereit erklären, auf Besuche aller Art zu verzichten.
- Die Teams bestehen normalerweise aus 4 bis 6 Personen. Darunter können auch neu anzulernende TrainerInnen sein.
- Es ist uns wichtig, dass auch externe TeilnehmerInnen an Kursen teilnehmen können. Dies wird von allen Beteiligten immer wieder als besonders positiv geschätzt.
- Bei Gefängnisworkshops sollten Mahlzeiten für TrainerInnen und AußenteilnehmerInnen innerhalb der Anstalt arrangiert werden. Es ist sinnvoll, wenn die teilnehmenden Gefangenen mit dem Team beim Mittagessen zusammenbleiben können.
- Geklärt werden muss auch, wer sich um die Versorgung für die Zwischenmahlzeiten (Kaffee, Kekse, Obst usw.) kümmert.
- Teilnahmebescheinigungen können an alle ausgegeben werden, die an dem Kurs vollständig teilgenommen haben. Bewertungen finden allerdings nicht statt.
- Benötigte Ausrüstungsgegenstände:
 - Flipchart und Papier
 - Stifte, Zeitungspapier, Klebeband und Schreibblöcke (können ggf. auch mitgebracht werden).
- Zu klären ist auch, welche sonstigen Gegenstände und Materialien mitgebracht werden können, z.B. Gitarre oder andere Musikinstrumente, Baukastensätze, Informationsblätter und Schriften.
- Raumanforderungen: Ein Raum mit beweglichen Stühlen, groß genug, um einen Kreis mit allen Teilnehmenden, einschließlich des Teams, bilden zu können. Für die Vorbereitung und weiteren Besprechungen der TrainerInnen ist ein separater Raum hilfreich.

Weitere Notwendigkeiten oder Gepflogenheiten sind von JVA zu JVA verschieden. In jedem Fall müssen AußenteilnehmerInnen und Teammitglieder, die zum ersten Mal dabei sind, in der Regel 4-6 Wochen vorher ein behördliches Führungszeugnis beantragen, das zu einem abgesprochenen Zeitpunkt der JVA direkt zugeschickt wird. Mindestens eine Woche vor dem Kursbeginn muss die Anstalt über den Zeitrahmen informiert sein.

Drückt am Ende eines Kurses auch die Dankbarkeit und Anerkennung für die gute Zusammenarbeit der Verwaltung beim Zustandekommen und der Durchführung des Kurses aus!

Vor dem Kurs (vorzugsweise am Tag davor, in der Regel aber erst 3-4 Stunden vor Kursbeginn) sollte das Team zusammenkommen, um das vorläufige Programm durchzugehen, die ersten Einheiten im Einzelnen zu planen und die Leitung für die verschiedenen Übungen festzulegen sowie ein Gemeinschaftsgefühl und Vertrauen zu bilden (vgl. Teamentwicklung).

Ob es wirklich möglich ist, bei neuen Nachfragen auch Kurse durchzuführen, hängt neben dem Interesse der Inhaftierten und der Bereitschaft der Gefängnisleitung natürlich auch davon ab, ob PAG TeamleiterInnen und TrainerInnen findet, die in dieser JVA eine kontinuierliche Arbeit gewährleisten können.

Checkliste für die Planung eines PAG-Kurses

Die inhaltliche und organisatorische Planung kann unter den Mitgliedern des TrainerInnenteams aufgeteilt werden.

Organisatorisches:

Ein Aushang zur Einladung für den PAG-Grundkurs muss ca. 4-6 Wochen vor dem Kurs (je nach Absprache) an die Kontaktperson in der JVA geschickt werden.

Außerteilnehmende müssen rechtzeitig ihre Unterlagen zur Sicherheitsüberprüfung einreichen.

Außerteilnehmerinnen sollen über ihre besondere Rolle im Gefängnis aufgeklärt werden.

Die Kontaktperson in der JVA und die Außerteilnehmenden müssen rechtzeitig über die Kurszeiten informiert werden.

Übernachtungsmöglichkeiten für das Trainerteam müssen organisiert werden.

Für die Zwischenmahlzeiten muss eingekauft werden.

Inhaltliches:

Der Teamleiter/die Teamleiterin soll sein/ihr Team rechtzeitig zusammenstellen. TrainerInnen und Azubis, die Interesse gezeigt haben, sollen nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

Falls erforderlich, sollen inhaltliche Aufgaben rechtzeitig aufgeteilt werden.

Ein vorläufiges Programm soll 2 Wochen vor Kursbeginn an die Teammitglieder geschickt werden.

Teil B: Einführung in die Verändernde Kraft

Versuch einer allgemeinen Beschreibung der Verändernden Kraft

Verändernde Kraft (VK) ist das zentrale Konzept der PAG-Philosophie und gleichzeitig schwer zu beschreiben. Es gibt fast so viele Interpretationen von Verändernder Kraft, wie es PAG-TrainerInnen und -TeilnehmerInnen gibt. Die verschiedenen Interpretationen werden von den Menschen, die sie vertreten, tief empfunden und erfahren, manchmal auch in einem spirituellen Sinn. Verändernde Kraft entzieht sich einer klaren Definition. Die AVP/PAG-Gemeinschaft hat noch keine Definition gefunden, die alle Beteiligten zufrieden stellen konnte. Es hat sich jedoch durch viel Erfahrung erwiesen, dass ein Einführungsbeitrag zur Verändernden Kraft ehrlich vertreten und möglichst auch persönlich sein muss, um andere Menschen überzeugen zu können. Der persönliche Bezug macht den Beitrag glaubwürdig und die darin enthaltenen Erfahrungen machen ihn verständlich. Gemein haben die unterschiedlichen Erklärungsversuche, dass sie in der Verändernden Kraft etwas sehen, das in Konfliktsituationen die konstruktive Bearbeitung voranbringt und gemeinsame Lösungen ermöglicht. Die nachfolgenden Beiträge einzelner TrainerInnen sollen einen Einblick in das Verständnis geben.

Persönliche Beiträge zur Verändernden Kraft

Fred Feucht

Gewaltfreiheit ist als Begriff nicht ausreichend, um zu beschreiben, worum es beim Projekt Alternativen zur Gewalt geht. Für viele bedeutet Gewaltfreiheit einlenken, aufgeben und Frieden um jeden Preis. Darum geht es hier aber nicht. Für andere erweckt Gewaltfreiheit Bilder von Demonstrationen, bei denen es zu psychischen Einschüchterungen kommt, die genauso traumatisch wie physische Gewalt sein können. Ein extremes Beispiel psychischer Gewalt waren die Gehirnwäsche-Techniken, die das nationalsozialistische und das stalinistische Regime praktizierten. Darum geht es hier auch nicht.

Der Schlüsselbegriff dieses Workshops ist Verändernde Kraft. Sie ist die moralische und spirituelle Basis des Projekts. Verändernde Kraft ist die Kraft, eine Situation durch die Anwendung moralischer und spiritueller Stärke zu beherrschen. Sie heißt für mich, für die eigenen Überzeugungen einzustehen, sie heißt Konflikte ohne Gewalt zu bewältigen, nach einer gewaltfreien Lösung zu suchen, eine Unterscheidung zu sehen zwischen dem Gegner/der Gegnerin und der Sache, die ich bekämpfen will. Und sie beschreibt den Versuch, die ‚menschliche Seite‘ bei dem Gegner/der Gegnerin anzusprechen.

(...) Ein Beispiel von Marge Swan: Sie ging nach Einbruch der Dunkelheit von der Bibliothek durch den Central Park in New York zu ihrer Wohnung zurück und hatte dabei schwere Bücher unter beide Arme geklemmt. Sie hörte Schritte hinter sich, und ein kräftiger Mann drängte sich neben sie. „Der will mich ausrauben!“, dachte sie. Sie folgte einem spontanen Einfall, wandte sich dem Mann zu und sagte: „Ich bin so froh, dass Sie gerade vorbeikommen. Meine Arme tun mir schon vom Tragen weh. Können Sie mir beim Tragen helfen?“ und warf ihm mit Schwung die Bücher zu. Zu ihrer Überraschung übernahm er die Last und sie gingen gemeinsam bis vor ihre Haustür, wo sie sich bedankte: „Sie haben mir wirklich geholfen.“ Er erwiderte nur: „Eigentlich hatte ich das gar nicht vor.“ Marge hatte durch ihre Bereitschaft, das Beste in dem potentiellen Angreifer zu sehen, nicht nur einen Überfall verhindert, sondern dem Mann auch die Gelegenheit gegeben, sich als hilfsbereit zu erweisen.

So ist Verändernde Kraft. Sie kann dir plötzlich wie eine Inspiration einfallen und nimmt dir die Angst. Verändernde Kraft kann dich manchmal dazu bewegen, Dinge zu tun, die später riskant oder sogar irrational erscheinen mögen. Verändernde Kraft bedeutet oft, etwas zu riskieren. In den Gefängnis-Workshops hat mich die Erkenntnis besonders berührt, dass die Männer, die früher in ihrem Leben die größten Gefahren auf sich genommen haben, als es um Gewaltanwendung ging, auch bereit sind, bei gewaltfreier Konfliktlösung das meiste zu wagen, wenn sie für die Verändernde Kraft empfänglich werden. Gewalt und Verändernde Kraft können gefährlich sein, aber Verändernde Kraft

ist nicht gefährlicher als Gewalt. Ich kann mir vorstellen, dass manche Leute denken, sie bräuchten sich ja nicht zu bewaffnen, wenn es nicht so viele bewaffnete Menschen gäbe, die nur darauf warteten, wehrlose Menschen auszurauben oder zu töten. „Man muss Feuer mit Feuer bekämpfen“, würden sie wohl sagen. Aber das ist völlig falsch. Es ist doch ganz klar, dass man Feuer mit Wasser bekämpfen muss - und das bedeutet Verändernde Kraft auch. Sie löscht das Feuer, entschärft Bomben, kühlt Hitzköpfe ab, löst Spannungen und befreit durch ihren positiven Ansatz von Angst und Feindseligkeit.

Es gibt Dinge, für die Menschen bereit sind zu leiden und zu sterben. Dies war beispielsweise der Fall bei Gandhis Kampf für die Unabhängigkeit Indiens, bei Martin Luther Kings Bürgerrechtsbewegung in den Südstaaten und bei den ‚Freedom Riders‘, die dafür sorgten, dass die Rassentrennung in den Bussen aufgehoben wurde. Aber es lohnt sich wirklich nicht, das eigene Leben für den Inhalt der eigenen Brieftasche aufs Spiel zu setzen.

Wir müssen beharrlich nach der richtigen Methode suchen und den Ratschlägen kreativer, intelligenter Menschen folgen. Bevor Gandhi, der gewaltlose Befreier Indiens, den großen Salzmarsch begann, der wohl seine bedeutendste und wirkungsvollste Kampagne war, zog er sich für zwei Monate zurück, um sich in sich selbst zu vertiefen und nach der besten Methode der Veränderung zu suchen. Er hat sie damals gefunden. Wir sollten uns heute die Zeit nehmen, auf diese Weise in uns zu gehen. Teilnehmer des Bürgerrechtsmarsches in Montgomery, Alabama, wurden nicht als schwach oder feige eingeschätzt, weil sie die Attacken der Rassisten und der Polizei ohne Gegenwehr auf sich nahmen. Sie ließen sich einfach nicht davon abbringen, ihr Ziel zu erreichen. Ihr Mut und ihre Willenskraft brachte Menschen im ganzen Land dazu, sie zu unterstützen und zwang die Mächtigen letztlich dazu, ihnen den Schutz der Nationalgarde zuzuweisen. Dies war ein Wendepunkt der Bürgerrechtsbewegung in den Südstaaten.

Ellen Flanders

Ich werde eine Geschichte erzählen, die mir viel bedeutet. In einem Workshop - und zwar einem Gemeinde-, also keinem Gefängnis-Workshop - erzählte eine Trainerin, sie lebe in einem Hochhaus, in dem es viel Gewalt gebe. Oft würde sie Auseinandersetzungen in anderen Wohnungen mithören, würde dann an der jeweiligen Tür klingeln und fragen: „Gibt es ein Problem? Kann ich irgendwie helfen?“ Aber die Antwort wäre immer: „Nein, alles in Ordnung.“ Danach würde der Streit allerdings aufhören und es gäbe keinen weiteren Lärm mehr in der Nacht. Eine Teilnehmerin, die auch in einem Haus voller Gewalttätigkeit wohnte, hörte diese Geschichte. Eines Abends hörte sie einen Streit und ging mit der Unterstützung ihrer Mitbewohnerin zur Wohnungstür. Sie fragte, ob sie helfen könne und bekam die erwartete Antwort: „Alles ist in Ordnung, bei uns ist nur ein bisschen Geschirr zu Bruch gegangen.“ Zwei Dinge passierten als Ergebnis dieses Abends: der Streit hörte erst einmal auf und die Teilnehmerin begann, sich in Gewaltsituationen einzuschalten. Es gibt ein Nachspiel zu dieser Geschichte. Zwei Wochen später traf die Teilnehmerin den Mann aus der Wohnung, an dessen Tür sie damals geklingelt hatten, im Hausflur. Er sprach sie an: „Ich glaube, Sie wissen, was damals bei uns in der Wohnung los war. Ich möchte Ihnen sagen, dass ich versuche, damit aufzuhören. Ich versuche, meine Frau nicht mehr so brutal zu behandeln.“

Was ich sagen möchte, ist, dass ich hoffe, dass dieser Workshop Anstöße gibt. Ich hoffe, wir werden alle bessere Friedensstifter im Alltag und die Veränderung in uns setzt sich vom einen zum anderen fort. Ich hoffe, dass sich diese brutale Gesellschaft, in der wir leben, auf diese Weise verändern lassen wird.

Jede und jeder von uns muss ihren/seinen eigenen Weg der Verändernden Kraft finden. Wir hoffen, dass euch dieser Workshop die Chance bietet, einige Schritte auf eurem persönlichen Weg zu gehen. Wie im Gebet haben wir alle erst die ersten Schritte eines langen Weges hinter uns gebracht. Weder wir noch irgend jemand anderes kann einem anderen Menschen sagen, was ihr oder sein Weg sein soll. Du musst deinen eigenen Weg entdecken.

Bei diesem Workshop geht es um Achtung: Selbstachtung und Achtung für andere. Das bedeutet, die Kraft in dir zu finden, die Gerechtigkeit und Wahrheit sucht und auf diese Kraft aufzubauen, sie weiter zu stärken und anderen Menschen dabei zu helfen, dies auch für sich zu tun.

Larry Apsey (Auszug)

(...) Man muss beharrlich üben, um sich zu einem Menschen zu entwickeln, der es nicht nötig hat, andere zu verletzen, selbst wenn man sich von ihnen gekränkt fühlt. Die Fähigkeit, auf Kränkungen ohne Börsartigkeit und Gewalt, sondern mit Mut, Selbstbewusstsein und Humor zu reagieren, flößt Gegnern und Unbeteiligten Respekt ein. In einem Rollenspiel, das ich in Greenhaven erlebte, gab es ein gutes Beispiel für diese Fähigkeit. Ein Mann, der gerade einen Korridor im Gefängnis entlangging, in dem sich viele seiner Freunde aufhielten, wurde von einem anderen als ‚Arschloch‘ beschimpft. Der Beschimpfte ging einfach weiter, lachte ein bisschen und rief seinen Freunden zu: „Das ist heute schon das dritte Mal, dass mich jemand ein Arschloch nennt.“ Alle lachten und niemand empfand, dass er seinen Ruf als mutiger Mann gefährdet hatte.

Wenn wir Verändernde Kraft beständig praktizieren, können wir lernen, uns von der Gewalt zu lösen und Feindseligkeit in Frieden und guten Willen zu verwandeln.

Tatenkräftiger Tammo

Für mich ist Verändernde Kraft ein Teil der Energien, die im Konflikt aufeinander stoßen. Oft erlebe ich es, dass ich in Konflikten, in denen mir das Ergebnis wichtig ist, viel Energie benutze, um meine Position zu vertreten und dabei nicht angezweifelt oder angegriffen zu werden. Das geht mir besonders dann so, wenn mein Gegenüber stark oder dominant ist oder etwas vertritt, was ich eigentlich auch glaube, aber gerade nicht zulassen will. Wenn ich es schaffe, aus einer solchen Konkurrenzsituation des Machtkampfes hinauszugehen und die gleiche Energie dafür einzusetzen, nach einer gemeinsamen Lösung zu suchen, darauf vertrauend, dass mein Gegenüber mir nicht prinzipiell schaden will, sondern eigene Bedürfnisse befriedigen möchte, dann habe ich das Gefühl, Verändernde Kraft zu spüren. Dabei muss ich die Macht, die die Angst vor Misserfolg innehat, besänftigen. Die Elemente, die wir im Kurs als Teile der Verändernden Kraft auslegen oder erarbeiten, sind für mich eine Sammlung von Elementen, die eine Haltung ausdrücken, die mir in solchen Situationen hilft. Mit dieser Haltung kann ich in schwierigen Situationen eher auf mein Gegenüber zugehen und aus einem Konflikt, den ich als bedrohlich oder unangenehm empfinde, eine gemeinsame Lösungssuche machen. Oder den Weg für kreative Lösungen öffnen. Nicht immer, aber häufig. Ganz wichtig ist für mich dabei, dass ich mit Hilfe von Verändernder Kraft Konflikte nicht unter den Teppich kehre, harmonisiere oder eigene Bedürfnisse verleugne, weil ich den anderen oder die andere ja so gut verstehe, wenn ich mir Mühe gebe. Das bedeutet für mich, dass ich die Verändernde Kraft in allen Situationen, in denen es durch Handeln-Anerkennen-Entscheiden anschließend wirklich kooperativ vorangeht, – unter Beachtung meiner Bedürfnisse - als sehr energiegebend erlebe. Das gilt auch für Konflikte in mir, zu denen dieser Schlüssel manchmal auch passt.

Wie kann die Verändernde Kraft vermittelt werden?

Für die TeilnehmerInnen kann es hilfreich sein, wenn sie bereits erste Erfahrungen mit der Gruppe und den TrainerInnen gemacht haben, bevor intensiver auf die hinführenden Übungen und die VK eingegangen wird. So haben wir ‚klassischerweise‘ am ersten Tag im Rahmen der Philosophie und Grundlagen von PAG eine Kurzeinführung zur VK und am zweiten Tag dann die vertiefende Ausführung. Durch Übungen und Gespräche kann dabei auf Situationen aufmerksam gemacht werden, in denen eigene Konflikte der TeilnehmerInnen in der Vergangenheit konstruktiv gelöst wurden, um damit die Erklärungen und Beiträge zur VK einzuleiten.

Eigene Beiträge

Es ist ein wichtiger Teil der PAG-Mitarbeit, dass jede Trainerin und jeder Trainer über das eigene Verständnis von Verändernder Kraft nachdenkt und mit der Zeit einen Beitrag entwickelt, der die persönlichen Gedanken und Erfahrungen so gut wie möglich ausdrückt und der sich auch auf eigene Erlebnisse bezieht. Vermutlich muss das eigene Verständnis von Verändernder Kraft erst einmal ganz

persönlich erfahren und praktisch verinnerlicht werden. Die Entwicklung eines persönlichen Beitrages ist ein wichtiger erster Schritt in diesem Erfahrungsprozess.

Aus diesem Grunde versuchen wir gar nicht erst, einen Standardbeitrag zur Verändernden Kraft anzubieten. Statt dessen haben wir einige allgemeine Punkte aufgelistet, die eine Einführung beinhalten sollte. Auf den nachfolgenden Seiten stehen mehrere Beiträge zur Verändernden Kraft, die von namentlich genannten AVP- und PAG-TrainerInnen entwickelt wurden. Wir hoffen, dass diese Beiträge Anregungen enthalten, aber diejenigen, die dabei sind, ihre eigenen Beiträge zu entwickeln, nicht einschränken. Darüber hinaus können wir nur sagen, dass Menschen aus ganz verschiedenen Lebensbereichen zu PAG kommen und die PAG-Philosophie in unterschiedlichem Maße mittragen. Wenn du noch nicht von der Bedeutung von Verändernder Kraft überzeugt bist oder dir aus irgendeinem Grunde nicht wohl dabei ist, über Verändernde Kraft zu reden, dann versuche nicht, einen solchen Beitrag zu geben. Überlasse diesen Teil den anderen TrainerInnen, bis du für dich selbst eine persönliche Interpretation entwickelt hast.

Übungen

Mit Übungen können die TeilnehmerInnen auf Situationen aufmerksam gemacht werden, in denen sie in der Vergangenheit bereits Verändernde Kraft angewandt haben. So kann mit ihnen ein gemeinsames Verständnis erarbeitet werden. Hierfür bieten sich z.B. Konzentrische Kreise oder Kleingruppenarbeit mit anschließender Plenumsarbeit an.

Vorschläge zur Gestaltung der Einführung

In der Anfangsphase von AVP in den USA wurde meist von einer Person - i.d.R. dem Leiter oder der Leiterin des Teams - eine Einführungsrede gehalten. Auch heute ist das manchmal noch so. Eine andere Möglichkeit ist, dass nach einer einleitenden Übung wie ‚Ein Konflikt, den ich gewaltfrei gelöst habe‘ ein Trainer oder eine Trainerin beginnt und die anderen im Team das hinzufügen, was ihnen zur Beschreibung der VK wichtig ist. Dabei ist es auch möglich, dies gemeinsam auf der Basis der geschilderten Erlebnisse der Teilnehmenden zu erarbeiten. Sie sollten ermutigt werden, eigene Erlebnisse und Gedanken mitzuteilen und Fragen zu stellen. Versucht, eine Stimmung im Sinne von ‚Wir sind die Experten, die alles erklären können‘ zu verhindern. Die Berichte der TeilnehmerInnen können ein wichtiger Teil der Einführung sein.

Ein (überarbeiteter) Vorschlag zur Einführung

(aus der JVA Sing Sing, USA, Januar 1992)

Es ist manchmal schwierig, Verändernde Kraft begrifflich zu erklären. Es hat sich deswegen als besser erwiesen, kurze Einheiten zur VK anzubieten anstatt eine lange Rede zu halten. Aus diesem Grund stellen viele TrainerInnen das VK-Konzept nur kurz vor. In einer späteren Einheit werden die Leitlinien vorgestellt und gemeinsam gelesen. Mit einer Runde zu der Frage ‚Welche Leitlinie ist für mich am einfachsten, welche am schwierigsten‘ wird die Einheit abgeschlossen.

Wenn du deine Rede hältst, ist es wichtig klarzumachen, dass Verändernde Kraft in deinem Leben und im Leben der anderen TrainerInnen eine wesentliche Rolle spielt. Anstatt VK mit Geschichten aus dem Handbuch oder aus dem Leben von bekannten Personen zu illustrieren, bitte einen Trainer oder eine Trainerin, mit einer einfachen Definition anzufangen. Der Reihe nach können die anderen TrainerInnen ein kurzes Erlebnis, wo Verändernde Kraft in ihrem Leben eine Rolle gespielt hat, erzählen. Dabei kann es auch sein, dass jemand anderes bei dir VK angewendet hat.

Eine einfache Erklärung auf Flipchartpapier:

‚Verändern‘ heißt ‚etwas anders zu gestalten‘.

Jede und jeder von uns hat die Möglichkeit, eine Situation anders zu gestalten:

- auf negative Weise in Richtung Gewalt
- auf positive Weise in Richtung Konfliktlösung

Der Begriff ‚Verändernde Kraft‘ umfasst bei PAG die Kraft, die wir besitzen, um eine Situation auf dem Weg zu einer Konfliktlösung in eine positive Richtung zu lenken.

Die Leitlinien, die wir haben, um diese Kraft zu entdecken und zu benutzen sind:

- Das Verlangen danach, den Konflikt zu lösen (anstatt zu verletzen, zu gewinnen oder sich zu rächen).
- Der Glaube daran, dass es etwas Wertvolles in jedem Menschen gibt und dass wir ihn manchmal erreichen und dieses Wertvolle an die Oberfläche holen müssen.

Vermittlungshilfen zur Verändernden Kraft

Im Workshop können die Handzettel mit den Leitlinien nach der Einführung eingesetzt werden, indem man sie beispielsweise gemeinsam liest oder um Kommentare zu den verschiedenen Punkten bittet. Viele Teams benutzen die Handzettel auch während der Rollenspiele. Sie fragen, welche Aspekte von Verändernder Kraft auf die jeweilige Situation zutreffen.

In diesem Abschnitt findest du eine Kurzfassung der Leitlinien zur VK, die vervielfältigt und als kleine Karten verteilt werden kann, eventuell in Folie verschweißt.

Außerdem findest du hier eine Sammlung von Fragen zur Verändernden Kraft, die von Gefangenen im Eastern State Prison, USA, entwickelt wurden. Auch diese können kopiert und verteilt werden. In der Endphase vieler Workshops wird den Teilnehmenden die Gelegenheit gegeben, eigene Fragen oder Deutungen zur Verändernden Kraft zu entwickeln - jede/jeder stellt zwei oder drei davon in der Gruppe vor, sie werden gesammelt und vom Team festgehalten und den Teilnehmenden nach dem Workshop als Erinnerung an das Gruppenerlebnis zugeschickt.

Zudem gibt es die Möglichkeit, eine Sammlung zu machen mit den Fragen:

- Was hilft mir, die Dinge, die auf dem Mandala stehen, auch anzuwenden?
- Was brauche ich dafür?

Die Antworten kannst du z.B. wie die Blätter einer Blume um das Mandala herum sammeln.

Erstellen von Fragen zur Verändernden Kraft

In der Quäker-Praxis werden seit langem Fragen eingesetzt, um Werte und Ziele auszudrücken und um Personen und Gruppen zu bestärken, diese anzustreben. Sie sind als Fragen und nicht als Behauptungen formuliert, um über sie nachzudenken und sie für sich zu beantworten. So werden die Fragen zum Maßstab der Bewertung unseres eigenen Fortschritts auf dem Weg, diese Werte zu leben und die eigenen Ziele umzusetzen. Wenn eine Gruppe nach einer Klärung neuer Werte sucht oder die alten Werte an neue Situationen anzupassen versucht, ist es hilfreich, wenn die Gruppe **ihre eigenen** Fragen zum Thema aufstellt. Bei der gemeinsamen Suche werden originelle Einsichten entstehen und alle, die an dem Schreiben von Fragen teilnehmen, werden sie schließlich verstehen, akzeptieren und sich zu eigen machen. Dieser Prozess vermittelt auf bemerkenswert erfolgreiche Weise das Konzept von der Verändernden Kraft und die Einstellungen und das Verhalten, die sie unterstützen. Ein Beispiel von Fragen - unten aufgelistet - wurde bei einem AVP-Workshop in einer Haftanstalt im US-Bundesstaat New York entworfen (weitere Beispiele finden sich im Anhang). Sie sind hier aufgeführt, weil sie den Geist von Verändernder Kraft sehr schön verkörpern. Sie können bei einem Workshop benutzt werden, um über sich selbst zu reflektieren. Trotzdem gibt es keinen Ersatz für das Lernerlebnis, das eine Gruppe macht, wenn sie ihre eigenen VK-Fragen formuliert.

TrainerInnen können zum Beispiel mit Hilfe eines Brainstorms Fragen sammeln und damit einen Gruppenprozess in Gang setzen. Oder die Teilnehmenden schreiben eine Frage, die sie als wesentlich

betrachten, auf. Auf jeden Fall sollten alle Fragen auf dem Flipchart aufgeschrieben und von der ganzen Gruppe diskutiert werden.

Beispiel: Fragen zur Verändernden Kraft

(entwickelt im Eastern State Prison, USA)

Die geheimnisvollen Drei

1. Empathie: Bin ich in der Lage, mich in die Lage des Anderen zu versetzen?
2. Gewohnheit: Habe ich mich darin geübt, wachsam für andere Herangehensweisen zu sein und Ausschau nach einer Lösung ohne Verlierer zu halten?
3. Technik: Benutze ich gewaltfreie Techniken in all meinen Beziehungen?

Fragen

- Versuche ich, das Anliegen der anderen Person zu verstehen?
- Stelle ich Fragen, um die Perspektive zu erweitern?
- Sage ich, wie es mir geht, und versuche ich, einen Konflikt zu lösen, wenn er aufkommt?
- Lasse ich meinen Kontrahenten seinen Ärger aussprechen, ehe ich eine Versöhnung oder einen Ausgleich suche?
- Schau ich meinem Kontrahenten ins Auge und appelliere an seinen Verstand?
- Gebe ich zu, wenn ich falsch liege?
- Vergebe ich mir selbst - und auch anderen?
- Gebe ich das, was ich von Natur aus anzubieten habe, und akzeptiere ich andere, so wie sie sind?
- Übernehme ich selbst die Verantwortung für mein Leben?
- Arbeite ich, wo es Unrecht gibt, für konstruktive Veränderung?
- Folge ich meiner Intuition, wenn ich entscheiden muss, ob ich mich der Situation entziehe oder gewaltfreien Widerstand leiste?
- Erwarte ich das Beste?

Prinzipien der Verändernden Kraft

Wir streben danach, alle Konflikte dadurch zu lösen, dass wir ein freundliches Einverständnis mit unseren Gegnern und Gegnerinnen erreichen.

Wir begegnen jedem Konflikt mit dem Glauben, dass unsere Gegner und Gegnerinnen etwas in sich haben (vielleicht ist es versteckt), das tun möchte, was richtig ist.

Wir versuchen unaufhörlich, dieses ‚etwas‘ zu erreichen.

Zu diesem Zweck versetzen wir uns in die Haut unserer Gegner und Gegnerinnen und sehen die Situation mit ihren Augen, um herauszubekommen, warum sie so fühlen und handeln, wie sie es tun.

Wir versuchen stetig, unsere eigene Position unter die Lupe und überprüfen sie, um sicherzugehen, dass sie wahr und fair ist und die anderen berücksichtigt. Falls nicht, so ändern wir unsere Position sofort, ohne Versuche, das Gesicht zu wahren.

Solange unsere Position wahr und fair ist und die anderen berücksichtigt, verspüren wir erwarten große innere Kraft und können für unsere Position ohne Furcht vor Gewalt eintreten.

Wir versuchen der Einsicht dieser Kraft zu folgen und nicht ohne sie zu handeln. Zugleich bereiten wir uns darauf vor, selbstsicher, mutig und sogar gefährlich (natürlich gewaltlos) zu handeln.

Wir suchen nach Verhaltensweisen, die unsere Gegner und Gegnerinnen überraschen werden und sie von unserem guten Willen ihnen gegenüber und der Ernsthaftigkeit, mit der wir unsere Position vertreten, überzeugen.

Wir sind keine Freunde und Freundinnen von Mühsal und Leiden. Aber manchmal sind uns unsere Prinzipien und Ziele so wichtig, dass wir bereit sind, körperlich oder psychisch zu leiden, um sie zu erreichen. Wenn dies passiert, kann die Annahme eines Nachteils unsere „Gegner“ und „Gegnerinnen“ zum Nachdenken bringen und sie eventuell sogar für unsere Sache gewinnen.

Wenn wir provoziert werden, versuchen wir, nicht unbedacht zu reagieren, sondern uns an die Prinzipien der Verändernden Kraft zu erinnern, bevor wir handeln.

Wir sind bereit, wenn nötig, diesen Prinzipien geduldig und beharrlich für eine lange Zeit zu folgen, weil wir wissen, dass Wiederholung und eine langandauernde Begegnung unserer Gegner und Gegnerinnen mit der Verändernden Kraft nötig sein kann, um tief eingegrabene Vorurteile abzubauen.

Wir versuchen, diesen Prinzipien zu allen Zeiten zu folgen, so dass sie durch diese Beharrlichkeit Bestandteil unserer Art zu leben werden.

Der Weg der Verändernden Kraft

Der Weg der Verändernden Kraft ist ein Weg der **Verwandlung** in dreierlei Hinsicht:

- Ich lasse mich verwandeln, werde mir meines eigenen Wertes bewusst, achte auf meine Gefühle und meine Bedürfnisse und gehe achtsam mit mir selber um.
- Ich bringe anderen Menschen ebenso Achtung, Wertschätzung und Aufmerksamkeit entgegen.
- Ich werde achtsam für ihre Gefühle, Bedürfnisse und Bitten.

In diesem Klima von Achtung und Wertschätzung verwandeln sich Konflikte und potentiell gewaltsame Situationen in Herausforderungen, die beide Konfliktpartner und -partnerinnen gemeinsam angehen. Sie suchen nach Lösungen, die einen Gewinn für beide darstellen, wobei die Gefühle beider Seiten geachtet und gehört werden und die Bedürfnisse beider befriedigt werden.

Wenn ich mich selber achte, dann höre ich auf meine Gefühle, wende mich mir selber zu, gebe **mir Einfühlung**:

Wo sitzt das Gefühl in meinem Körper? Wie fühlt es sich an?

Ich begrüße das Gefühl, halte es aus und leiste ihm Gesellschaft, auch wenn es schmerzt.

Ich nehme wahr, mit welchen Sätzen das Gefühl einhergeht und spreche sie innerlich aus.

Ich suche nach den Gefühlen, die hinter Ärger und Wut verborgen sind.

Ich lasse mir von den Gefühlen zeigen, welche meiner Bedürfnisse unbefriedigt oder befriedigt worden sind.

Ich überlege, was dazu beitragen könnte, mein Bedürfnis zu befriedigen. Welche Bitte habe ich an mich oder einen anderen Menschen?

Wenn ich mich selber und den anderen achte, dann rede ich von mir, von meinen Beobachtungen, meinen Gefühlen, meinen Bedürfnissen, meiner Bitte (**Ich-Botschaften**).

Ich formuliere **Bitten**, keine Forderungen. Bitten stellen es dem anderen frei, dazu beizutragen, mein Leben zu bereichern und schöner werden zu lassen. Sie sind eine Einladung, mir etwas Gutes zu tun. Meine Bitten sind konkret und realisierbar.

Wenn ich den anderen achte, dann **höre** ich ihm **zu** und versuche ihn zu verstehen.

Was hat er/sie beobachtet und wahrgenommen?

Was für Gefühle sind bei ihm/ihr ausgelöst worden?

Was für Bedürfnisse sind bei ihm/ihr unerfüllt?

Was möchte er/sie, dass ich dazu beitrage, dass seine/ihre Bedürfnisse erfüllt werden? Was kann ich ihm/ihr Gutes tun? Wie lautet seine/ihre Bitte?

Manchmal muss ich dazu Übersetzungsarbeit leisten, weil der oder die andere seine/ihre Beobachtungen, Gefühle, Bedürfnisse und Bitten nur in Angriffen, Forderungen und Beleidigungen formulieren kann.

Welch ein Lebensweg hat diesen Menschen geprägt? Ich bringe seinem (oft schweren) Schicksal Achtung entgegen.

Wenn ich den anderen Menschen achte, dann äußere ich **keine Urteile**, keine Beleidigungen, keine Herabsetzungen und auch keine Analysen.

Ich mache mich auf den langen **Weg der Übung**, um mich zu öffnen für Verändernde Kraft und mich von ihr verwandeln zu lassen.

Ich übe den neuen, wertschätzenden Umgang **zunächst im kleinen Kreis** ein: im Umgang mit mir selbst, mit Freunden und Freundinnen, in der Familie, mit Kollegen und Kolleginnen und Bekannten. Ich **weite diesen Kreis schrittweise** aus, bis ich auch Gegnern und Gegnerinnen in Wertschätzung

und Achtsamkeit gegenüber treten kann und so potentiell gewaltsame Situationen für das Wirken der Verändernden Kraft öffne.

Zusammen mit Freunden und Freundinnen suche ich in **Rollenspielen** nach den besten Verhaltensweisen und Lösungen für schwierige Situationen oder bei Konflikten mit anderen. Wir geben einander Feedback: Was für Gefühle hat dein Verhalten bei mir ausgelöst? Was war mir hilfreich? Was fällt mir ein, das wir ausprobieren könnten?

Verändernde Kraft - Beispiel 1 zur Vorstellung mit Mandala

(von Tickled Tony und Jubilant Jay, Prairie Area Council, AVP Canada)

Ziel

Zu fördern, dass die Teilnehmenden aktiv über einen Aspekt des VK-Mandalas nachdenken. Mittels eines Wortes, das die Gefühle oder das Verständnis von VK widerspiegelt, stellt man eine Verbindung zu einem Teil oder mehreren Teilen der Zwiebel her. Dies hilft, das Konzept von VK zu verinnerlichen.

Zeit

20-30 Minuten

Material

Ein VK-Mandala bzw. das Modell, mit dem ihr VK erarbeitet habt, ausgeschnitten oder groß auf Flipchartpapier; genügend Filzstifte und DIN-A4-Papier für alle TeilnehmerInnen. (Siehe Anleitung Seite 28 zum Basteln von Mandalas.)

Ablauf

1. Lege die Teile des Mandalas oder das Modell, mit dem ihr die Verändernde Kraft erarbeitet habt, in die Mitte des Gruppenkreises. Lass etwas Abstand zwischen den einzelnen Teilen.
2. Verteile das Material an die Teilnehmenden.
3. Erkläre das Ziel der Übung.
4. Bitte die Teilnehmenden, 5-10 Minuten darüber nachzudenken, welches Wort sie aussuchen würden, um ihr Verständnis von VK darzustellen. (Meditative Musik kann an dieser Stelle hilfreich sein.)
5. Nachdem sie überlegt haben, soll jeder sein ausgewähltes Wort in großen Buchstaben auf ein Blatt Papier schreiben. (Es kann auch etwas gemalt werden. Manche Gruppen neigen zu einer künstlerischen Ausdrucksweise.)
6. Dann bitte jeden Teilnehmer/jede Teilnehmerin, sein/ihr Wort oder Bild zu dem Teil des Mandalas zu legen, zu dem es seiner/ihrer Ansicht nach am besten passt.
7. Anschließend kann jeder/jede mitteilen (begrenze die Beiträge auf 1-2 Minuten), warum er/sie dieses Wort gewählt hat und welche Beziehung oder Brücke zum VK-Mandala es darstellt.

Variante

Von Tammo zu Punkt 5: Auch der Grund, warum dieser Begriff gewählt wird, die persönliche Bedeutung, ist vielleicht zu malen!

Anmerkung

Manche TrainerInnen bezeichnen das Mandala auch als „Zwiebel“. Sie steht als Symbol dafür, wie der VK-Kern von den verschiedenen Teilen umhüllt wird und wie die Verändernde Kraft Schale um Schale freigesetzt werden kann. Die TrainerInnen können mit ihrer Gruppe auch ein eigenes kreatives Symbol entwickeln - z.B. mit Hilfe der *Leitlinien zur VK-*, indem sie die für sie wichtigsten Aspekte von VK erarbeiten und darstellen.

Verändernde Kraft - Beispiel 2 zur Vorstellung mit Mandala

Ziel

Die TeilnehmerInnen überlegen, wie ihr Bezug zur VK im Leben ist.

Zeit

ca. 20 Minuten

Material

Schon angefertigte Mandalas oder die Materialien, um Mandalas anzufertigen: bunte Farben benutzen! (Siehe Anleitung Seite 28 zum Basteln von Mandalas.)

Ablauf

1. Falls VK schon besprochen wurde, erinnere die Gruppe kurz an die wesentlichen Elemente:
 - a) Das Potential, Situationen zu ändern, um sie weniger gewaltsam zu gestalten.
 - b) Wir können offen dafür sein, dass es eine Möglichkeit gibt, anders zu handeln.
2. Falls die VK-Leitlinien noch nicht besprochen wurden, soll das jetzt passieren.
3. Lege das mittlere Stück des Mandalas in die Mitte des Stuhlkreises.
Lege die anderen Teile einzeln aus. Lese vor, was du auslegst.
4. Frage die Teilnehmenden, welcher Begriff oder welche Technik sie am meisten anspricht oder sie am ehesten einsetzen würden.
5. Bitte sie aufzustehen und sich neben dieses Teil zu stellen. Es dürfen sich mehrere TeilnehmerInnen neben dasselbe Stück stellen. (Es ist einfacher zu sehen, was ausgewählt wurde, wenn die Teile hochgehalten werden.)
6. Je nach Gruppengröße und verfügbarer Zeit, kann der Anleiter/die Anleiterin die Teilnehmenden bitten, ihren Namen zu sagen und mitzuteilen, welches Teil des Mandalas sie ausgesucht haben. Keine Meinung ist falsch, nur unsere inneren und äußeren Wahrnehmungen können unterschiedlich sein. Wenn die Gruppe groß ist, kann es besser sein, wenn die TeilnehmerInnen sich hinsetzen.
7. Wenn die TeilnehmerInnen noch nicht sitzen, sollen sie dies jetzt tun. Welcher Teil des Mandalas ist für sie am schwierigsten?

Auswertung

- War diese Übung leicht oder schwierig?
- Hast du mit jemand anderem etwas gemeinsam gehabt?
- Erzähle von Unterschieden oder Beobachtungen, die du gemacht hast.

Anmerkung

Jede einzelne der Verhaltensmöglichkeiten in dem Mandala kann nachteilig sein, wenn sie ins Extreme getrieben wird.

Verändernde Kraft - Mandalas erstellen - eine Anleitung

1. Benutze Pappkarton oder Papier in **bunten** Farben. (Die Teile können mit durchsichtiger Klebefolie stabiler gemacht werden.)
2. Schneide einen Kreis um 15-20 cm Durchmesser aus und schreibe ‚Verändernde Kraft‘ darauf.
3. Schneide 12 Bögen in verschiedenen Farben aus. Schreibe 1-3 Schlüsselwörter auf jedes Teil.

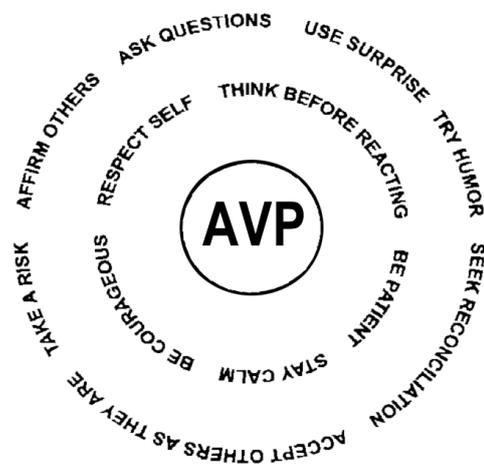
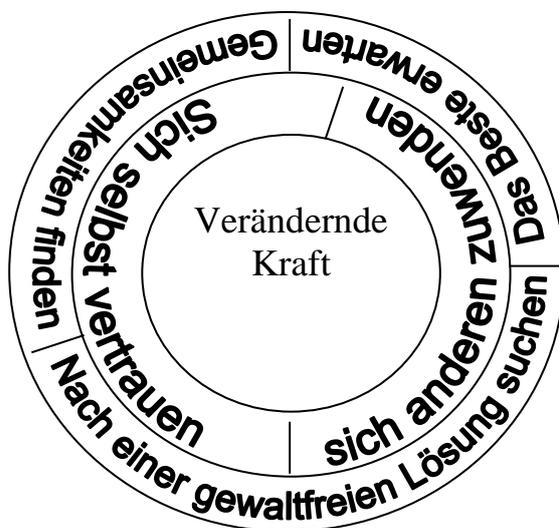
Unten sind Beispiele von unterschiedlichen Mandalas. Oft wird das linke benutzt. Es finden aber auch Sonnen mit Strahlen und Blumen Verwendung, teilweise mit im Kurs gemeinsam erarbeiteten Begriffen aus der persönlichen Erfahrung der TeilnehmerInnen. Die Bilder unten sollen nur die verschiedenen Möglichkeiten veranschaulichen.

Der **innere** Kreis bezieht sich mehr auf die eigene Person:

- respektiere dich selbst
- übe Geduld
- bleib ruhig
- sei mutig
- denke nach, bevor du handelst

Der **äußere** Kreis bezieht sich mehr auf das Verhalten gegenüber anderen:

- bestätige andere
- stelle Fragen
- benutze Überraschung
- versuche es mit Humor
- suche nach Versöhnung
- akzeptiere andere so wie sie sind
- gehe ein Risiko ein



Anmerkung

Es ist nicht zwingend, die Mandala-Form zu nehmen. Bunte Stücke Pappkarton in selbst ausgesuchten Formen funktionieren genauso gut.

Teil C: Das Team – Zusammenarbeit, Gruppendynamik, Methodisches

Was es bedeutet, PAG-TrainerIn zu werden

Wer TrainerIn werden will, sollte dieses Handbuch sorgfältig lesen. Sie/er sollte die Vorträge und Übungen nach Möglichkeit auch praktisch einüben. Um TrainerIn zu werden, bedarf es einer guten Mischung aus Selbstvertrauen, Sicherheit und Einfühlsamkeit in die Gefühle und Bedürfnisse der TeilnehmerInnen und der anderen TrainerInnen. Darüber hinaus erfordert es die Bereitschaft, sich verbindlich aufgrund der eigenen inneren Überzeugung einzubringen, dass gewaltfreie Lösungen sowohl möglich als auch wünschenswert sind und dass die Kraft und die Eingebung, diese Lösungen zu finden, in uns entstehen kann, wenn wir sie brauchen. Diese Überzeugung baut auf einer positiven Einstellung gegenüber anderen Menschen auf. Es ist diese Grundeinstellung, die die Übungen und Gespräche tragfähig macht.

Selbstreflexion für TrainerInnen: Was bedeutet es, Mitglied eines PAG-Teams zu sein?

Wir haben als TrainerInnen die Verantwortung für die Gestaltung des Kurses, aber auch die Macht, das Kursgeschehen zu beeinflussen. Um für sich und die TeilnehmerInnen verantwortlich mit dieser Macht - und auch dem erforderlichen Einsatz unserer eigenen Kräfte - umgehen zu können, ist es hilfreich, sich der eigenen Motivation für die Arbeit bei PAG sehr bewusst zu sein. Warum arbeite ich als TrainerIn? Wie viel Energie will ich einsetzen? Was verspreche ich mir davon? Was sind meine Bedürfnisse als TrainerIn? Diese und ähnliche Fragen sollte sich jeder und jede in einer stillen Stunde stellen (s. auch Anhang: Anregungen zur Selbstreflexion für TrainerInnen).

Führungsstil und der Weg der Ermächtigung

Ein altes Klischee besagt: „Macht korrumpiert und totale Macht korrumpiert total.“ An diesem Klischee ist - wie auch an anderen - eine ganze Menge dran. Trotzdem ist eines der wichtigsten Ziele von PAG-Workshops die Ermächtigung (empowerment) der TeilnehmerInnen. Diese Ermächtigung (oder Bestärkung) soll im Interesse aller Beteiligten in die Gemeinschaft hineingetragen werden. Dies ist deshalb so entscheidend, weil die Umkehrung des Klischees ja genauso wahr ist: „Machtlosigkeit korrumpiert und totale Machtlosigkeit korrumpiert total.“ Es ist lebenswichtig für alle Menschen, einen gewissen Grad an Macht über ihr Leben und ihre Umgebung auszuüben. Alle Menschen besitzen eine gewisse Macht in sich, die zwar unterdrückt oder verdrängt, aber nicht wirklich zerstört werden kann. Wenn man Menschen an der Ausübung der ihnen zustehenden und legitimen Macht hindert, werden sie ihre Macht auf destruktive Weise einsetzen. Daher ist es das Anliegen von PAG-Workshops, die Existenz und die Rechtmäßigkeit der Macht jedes Einzelnen zu bestätigen und den TeilnehmerInnen eine Erfahrung von gemeinsamer Macht zu vermitteln, die verantwortungsbewusst, kooperativ und konstruktiv eingesetzt wird – in unserem Fall bzgl. des Kursablaufs.

Ermächtigung entsteht nicht zufällig und auch nicht sofort. Sie kann erreicht werden, wenn der Gruppenprozess bewusst geplant wird und sich der Führungsstil an dem Ziel orientiert, die Macht der TrainerInnen auf die TeilnehmerInnen zu übertragen. Da jeder PAG-Workshop anders ist und sich die Planung an den jeweiligen TeilnehmerInnen und an der Gruppensituation orientieren muss, beschreiben wir an dieser Stelle den Führungsstil von PAG und die Dynamik des PAG-Gruppenprozesses.

Grafisch kann die Bestärkung so dargestellt werden:



Die Machtverhältnisse zwischen TrainerInnen und Gruppe an den nummerierten Punkten lassen sich so beschreiben:

1. Die TrainerInnen definieren die Ziele, planen die Tagesordnung, geben wenig Gelegenheit zur Rückmeldung und haben ihre Absichten schon vorher festgelegt. Die TrainerInnen sind die **Chefs** bzw. **Chefinnen**.
2. Die TrainerInnen definieren die Ziele, planen die Tagesordnung, akzeptieren Rückmeldung, wenn ihnen das sinnvoll erscheint. Sie haben Lernschritte vorgegeben, aber die Gruppe kann mit diesen Lernschritten flexibel umgehen. Die TrainerInnen sind **Lehrende**.
3. Die TrainerInnen **schlagen** eine Tagesordnung **vor** oder bitten die Gruppe um Vorschläge. Sie ermutigen die TeilnehmerInnen zur Rückmeldung, die zum lebendigen Teil des Gruppenprozesses wird. Die Ziele verändern sich, während sich die Gruppe weiterentwickelt. Die TrainerInnen sind **Helfende**.
4. Die Gruppe bestimmt die Ziele, die Tagesordnung und die Lernschritte. Die Interaktion in der Gruppe ist offen und gleichberechtigt, kann aber auch - in schwierigen Phasen - verhalten, langweilig oder unzusammenhängend sein. Die TrainerInnen sind **Beratende** bzw. **Begleitende**.

Wichtige Fragen für die TrainerInnen

An welchem Punkt der Ermächtigungslinie **sind wir** nach unserer Einschätzung **jetzt**?

Wo **sollten** wir nach Meinung der einzelnen Teammitglieder **sein**?

Wie können wir **die Gruppe**, mit der wir arbeiten, weiter ermächtigen?

Im ersten Grundkurs müssen wir notwendigerweise am Anfangsbereich der Ermächtigungslinie beginnen, da die TeilnehmerInnen unser Konzept und mögliche Angebote noch nicht kennen. Jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin hat Machtlosigkeit oder Entmündigung in verschiedenen Lebensbereichen erfahren und bringt diese Erfahrungen mit. Man kann zumindest davon ausgehen, dass die TeilnehmerInnen aus einer JVA autoritären Machtstrukturen ausgesetzt sind, die sie nicht dazu ermutigen, sich selbst als Menschen zu sehen, die Macht ausüben und erwerben können und dürfen. Vielleicht haben sie gelernt, die bestehenden Machtstrukturen zu manipulieren, vielleicht auch, sich auf selbstzerstörerische Weise gegen sie aufzulehnen. Aber vermutlich ist es für sie nicht vorstellbar, dass sie die Strukturen beeinflussen und verändern können. Daher müssen wir am Anfang den Prozess steuern und dann so weiterplanen, dass die Gruppe der Ermächtigungslinie folgt und durch die Erfahrung von Macht mächtiger wird - in positivem Sinne.

Wenn alles gut läuft, werden einzelne Gruppenmitglieder und die Gruppe als Ganzes Veränderungen in ihrer Wahrnehmung und ihrem Verhalten bemerken - zumindest in der zeitlich begrenzten Workshop-Gemeinschaft. Die Teilnehmenden lernen, dass Gemeinschaft entstehen und gelebt werden kann. Sie werden erfahren, wie angenehm es ist, sich zugehörig zu fühlen. Sie können lernen, dass sich Macht teilen lässt und durch das Teilen noch stärker wird, dass die gewaltfreie, kooperative Aktion Gewalt überwältigen kann - und dass sie wertvolle Menschen sind, die etwas zu diesem Prozess beitragen können. Sie werden dies aus ihren eigenen Erfahrungen heraus lernen. Was zunächst nur vage empfunden wird, kann sich zum Ende des Workshops zu einem richtigen Hochgefühl entwickeln. Aber zu diesem Zeitpunkt wird das Gefühlte meist noch nicht richtig im Denken verankert. Oft bleiben Menschen zunächst darin verhaftet, Gewalt als Notwendigkeit zu sehen. Aber wenn der PAG-Prozess in Gang gesetzt wird, können die neuen Wahrnehmungen die alten Muster

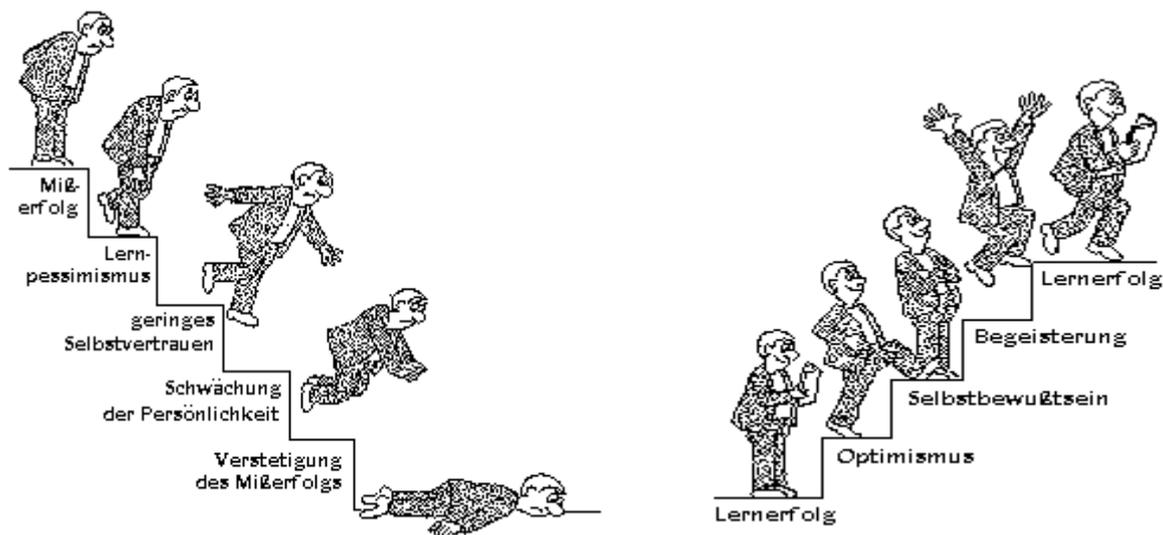
hinterfragen. Die intellektuelle Verarbeitung kommt später. Sie wächst aus der Saat der Erfahrungen, die zunächst intuitive Keime hervorbringt. Damit dies passiert, müssen wir TrainerInnen als diejenigen, die den Prozess planen und am Leben halten, uns der **Dynamik** dieses Prozesses sehr bewusst sein.

Gestaltung der Prozessdynamik

Zu der Gestaltung gehört:

- 1) Wenn ein Bild mehr sagt als tausend Worte, sagt ein Erlebnis mehr als eine Million. PAG ist grundsätzlich erlebnisorientiert und orientiert sich an Positiv-Erfahrungen.

Obwohl jeder und jede Einzelne wertvoll ist und etwas beizutragen hat, können Menschen sich erst dann wirklich entfalten, wenn sie selber ein ausreichendes Selbstwertgefühl entwickelt haben. Solange sie sich selbst nicht vertrauen, werden sie in den gewohnten Verhaltensmustern stecken bleiben, auch wenn diese für sie selbst und für andere destruktiv sind. Wir wollen die TeilnehmerInnen daher bestätigen und ihnen vermitteln, wie sie sich selbst bestätigen können. Wenn wir dazu auffordern, positive Erfahrungen und Erfolge mit der Gruppe zu teilen, vermitteln wir, dass die TeilnehmerInnen Gutes über sich mitzuteilen haben. Der Blickwinkel, aus dem wir arbeiten, soll nicht negative Erfahrungen ausgrenzen, sondern den Fokus auf das, was ‚gut läuft‘ richten und aus dieser Position Weiterentwicklung fördern.



(aus: www.ni.schule.de/~pohl/lernen/kurs/lern-01.htm)

Wenn wir beispielsweise darum bitten, einen gewaltfrei gelösten Konflikt in der Gruppe vorzustellen, vermitteln wir nicht nur, dass die TeilnehmerInnen gewaltfreie Lösungen finden können, sondern dass sie diese auch aktiv suchen und schon einmal gefunden haben - eine Erkenntnis, die für in Gewaltmustern verhaftete Menschen oft ein Aha-Erlebnis ist.

- 2) Menschen müssen da ansetzen, wo sie gerade sind, mit dem, was sie zum gegebenen Zeitpunkt mitbringen. Sie können nur von ihrem augenblicklichen Standpunkt ausgehend Schritte machen, die für sie richtig sind. Wir wissen nicht, **was** die richtigen Schritte für sie sind. Für jemanden, der bisher Waffen einsetzte, um andere zu kontrollieren, kann verbale Kontrolle ein erster Schritt sein. Für Menschen, die niemals ihr Recht auf die Durchsetzung der eigenen Interessen gebraucht haben, kann es ein erster Schritt sein, Wut auszudrücken. Für Menschen, die ihre Wut bisher dazu benutzt haben, andere zu beherrschen, kann Zurückhaltung ein erster Schritt sein. Es ist unsere Aufgabe, Bestätigung für diese persönlich zutreffenden Schritte zu geben und zu ihnen zu ermutigen

- 3) Diejenigen von uns, die auf die offensichtlichsten Formen der Gewaltanwendung verzichten, üben andere Formen von Gewalt aus: a) Prinzipiell sind wir an einer ungerechten Gesellschaftsordnung beteiligt, die Gewalt und Hunger in die ganze Welt exportiert. b) Wir verhalten uns oft passiv, wenn wir mit Unrecht konfrontiert sind. c) Wir haben unsere eigenen, subtilen Methoden, mit denen wir andere manipulieren und einschränken. Psychische Gewalt kann dabei genauso zerstörerisch sein wie physische Gewalt. Wenn wir andere daran hindern, sich emotional und geistig zu entfalten üben wir Gewalt aus. Daher sollten wir in unserer Rolle als Vermittelnde bescheiden bleiben.
- 4) Viele destruktive Denk- und Verhaltensmuster ergeben sich daraus, dass Menschen nicht erlaubt wird, sich in gegenteiliger Weise, also konstruktiv zu verhalten. Unter ‚erlauben‘ verstehen wir an dieser Stelle die Erlaubnisse bzw. Verbote, die durch die Erwartungen der Eltern und der Gesellschaft dem Kind vermittelt und später verinnerlicht werden. Wenn beispielsweise einem Jungen vermittelt wird, dass sich nur ein Schwächling weigert, sich zu prügeln, muss er als Erwachsener zunächst die Erlaubnis erhalten bzw. sich geben, gewaltfreie Konfliktlösungen in Erwägung zu ziehen. Das Erlaubte/Verbotene in der Vergangenheit jedes und jeder Einzelnen variiert. Aber wenn wir Verhaltensänderungen erwarten, müssen wir oft davon ausgehen, dass wir zunächst dies ‚erlauben‘ fördern müssen.
- 5) Menschen brauchen für ihr Wachstum und ihre Entwicklung eine Gemeinschaft, in der sie sich zugehörig und geschützt fühlen, so dass sie das Risiko der Veränderung eingehen können. Eine sichere Gemeinschaft oder Gruppe setzt voraus, dass sich ihre Mitglieder füreinander und für eine verbindliche Zusammenarbeit, gegenseitige Achtung und Zuwendung entscheiden. Sie setzt voraus, dass gemeinsam geplant und gearbeitet wird und dass mit denen, die gegen die Regeln der Gemeinschaft verstoßen, gewaltfrei verhandelt und umgegangen wird. Eine solche Gemeinschaft kann durch die Anwendung einiger weniger Grundregeln (s. ‚Einführungsvortrag‘) und mit Hilfe der PAG-Kommunikationstechniken und Konfliktlösungsmethoden fast überall entstehen. Die vorrangige Aufgabe jedes PAG-Teams ist es, eine solche Gemeinschaft in Workshops aufzubauen, um zu zeigen, dass dies möglich ist.
- 6) Alle Menschen haben das Bedürfnis, sich mitzuteilen und verstanden zu werden. Gewalt entsteht, wenn dieses Bedürfnis unerfüllt bleibt - und das passiert in unserer Gesellschaft ganz systematisch. Daher ist es eine weitere vorrangige Aufgabe von PAG-Workshops, einen sicheren Raum zu schaffen, in dem sich die TeilnehmerInnen ausdrücken können, in dem sie sich wirklich verstanden fühlen und in dem aktive Kommunikation gelernt werden kann.
- 7) Menschen haben ihre eigenen Antworten und Lösungen, so wie sie auch ihre eigenen Fragen und Probleme haben. Es ist nicht unsere Aufgabe, Lösungen und Antworten vorzugeben, sondern wir versuchen, den TeilnehmerInnen zu vermitteln, wie sie diese für sich selbst finden und entwickeln können.
- 8) Entscheidend ist, dass es eine Kraft gibt, die Feindseligkeit und Zerstörung in Zuwendung, Zusammenarbeit und Kreativität verwandeln kann. Diese Kraft wirkt einerseits dadurch, dass alle Menschen grundsätzlich das Richtige tun möchten. Sie kann nicht künstlich erzeugt werden. Aber wenn wir uns für sie öffnen, kann sie durch uns wirken, Gewalt verhindern und zu gewaltfreien Lösungen verhelfen, die durch Willensanstrengung allein vielleicht nicht möglich wären. Diese Verändernde Kraft kann nicht klar definiert werden, aber wir sollten sie so gut wie möglich beschreiben. Denn wenn wir auf ihre Existenz hinweisen, können Menschen sich für sie öffnen und sie wird mehr Anwendung finden. Dies so gut wie möglich zu vermitteln, ist wohl unsere wichtigste Aufgabe in den Workshops.

Das Team

Die Zusammenarbeit in Teams ist ein Grundsatz von PAG. Wir sind eine nicht-hierarchische Organisation. Wir legen keine Examen ab. Keine und keiner von uns ist ‚gewaltfrei geprüft‘. Wir haben keine Weisheit ‚von oben‘ erhalten, die wir nach unten weitergeben. Jede und jeder von uns sucht einen gewaltfreien Weg und uns sind andere Suchende willkommen. Dabei ist es gleichgültig, ob sie auf dem Weg vor oder hinter uns zu sein scheinen. Keine und keiner von uns ist frei von Unzulänglichkeiten und Versäumnissen in Sachen Gewaltfreiheit. Da wir in Teams zusammenarbeiten, können wir Wertvolles voneinander lernen, uns ergänzen, verschiedene persönliche Zugänge anbieten und uns auch gegenseitig davon abhalten, zu weit vom Thema und vom Prozess abzuweichen.

Teams von 2-3 erfahrenen TrainerInnen und 1-2 Azubis sind am sinnvollsten. Eine Person allein ist sehr belastet und kann schwer alle wesentlichen Prozesse auf einmal im Blick haben und auch die Verschiedenheit der TrainerInnen schwer darstellen; mehr als drei erfahrene TrainerInnen können zu Schwerfälligkeit führen. 1-2 Azubis können bzw. sollten einbezogen werden, damit sie Erfahrungen sammeln können. Erfahrene TrainerInnen haben dabei die Aufgabe, den neuen zu helfen und Erprobungsmöglichkeiten und Feedback zu geben. Den neuen TrainerInnen muss bewusst sein, dass sie noch am Anfang stehen und sie sich durch die Erfahrungen im Team mehr und mehr einbringen können.

Mindestens zwei Mitglieder des Teams sollten erfahren sein, es ist nicht gut für die Dynamik des Teams, wenn nur eine Person ‚Bescheid weiß‘ und alle anderen lernen. Ein erfahrener Trainer oder eine erfahrene Trainerin wird im voraus oder beim Planungstreffen als TeamleiterIn (siehe „Aufgaben vom TeamleiterInnen“).

Das Team arbeitet nach dem Konsensprinzip und es ist eine der Hauptaufgaben des/der Leitenden, den Konsens herbeizuführen. Wenn das Team Probleme damit hat, einen Konsens zu erreichen, muss wegen Zeitdrucks manchmal schnell gehandelt werden. Dann liegt die Entscheidung letztendlich bei dem/der Leitenden. Probleme, die sich aus Entscheidungen ergeben, müssen evtl. später mit Hilfe einer größeren PAG-Gruppe bearbeitet werden (s. auch „Wenn Dinge schief laufen – Wie geht man mit Konflikten im Team um?“).

Es ist wichtig, dass das Team wirklich gut zusammenarbeiten kann. Eine gute Zusammenstellung des Teams ist dabei hilfreich. Aber oft entstehen Teams einfach aus denjenigen, die gerade verfügbar sind. Grundsätzlich wird angestrebt, dass alle PAG-TrainerInnen versuchen, mit jeder/jedem anderen zusammenzuarbeiten. Wenn Konflikte entstehen, müssen diese wirklich bearbeitet und gelöst werden. Niemand ist perfekt und zwischenmenschliche Spannungen können sehr störend sein, aber die Unfähigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen ist ein Problem, das wir nicht auf die leichte Schulter nehmen sollten.

Auf dem Weg, TrainerIn zu werden

Wir ermutigen alle, an PAG-Workshops teilzunehmen. Diejenigen, die ihre Erfahrungen vertiefen möchten, können auch an Aufbaukursen teilnehmen. Wer weiter bei PAG mitarbeiten möchte, muss darüber hinaus am Trainerkurs mitmachen. Wir haben kein Ausschlussverfahren für Leute, die dafür „ungeeignet“ erscheinen. Diese Kurse sind für Leute offen, die an mindestens einem Grundkurs und zwei Aufbaukursen teilgenommen haben.

Die Teilnahme an einem Trainerkurs bedeutet nicht automatisch, dass man anschließend gleich als „Azubi“ in einem Team mitarbeiten kann. Dies ist manchmal ein sensibler Punkt: Auf der einen Seite möchten wir niemanden ausschließen von der Möglichkeit, sich als TrainerIn auszuprobieren und eigene Entwicklungsimpulse mitzunehmen. Auf der anderen Seite sind die erfahrenen TrainerInnen - insbesondere die TeamleiterInnen - dafür verantwortlich, ein ausgewogenes Team zusammenzustellen, das konstruktiv zusammenarbeitet und eine gute Anleitung der Übungen gewährleistet.

Manchen TeilnehmerInnen kann auch geraten werden, lieber noch ein oder zwei Kurse zu besuchen, bevor sie als Azubi mitarbeiten. Es ist auch gar nicht möglich, nach einem TrainerInnen-Kurs allen

TeilnehmerInnen einen Platz als Azubi anzubieten: bei maximal 2 Azubis pro Kurs würde dies 7 Kurse innerhalb eines Jahres in einer JVA bedeuten, damit jeder auch nur einmal die Chance dazu bekäme. Insofern ist uns der Hinweis wichtig, dass ein Nicht-gefragt-werden nicht eine Ablehnung der Person darstellt.

TrainerInnen in der JVA

Wir haben von Anfang an bei den Workshops in den Gefängnissen Gefangene dazu ermutigt, TrainerIn zu werden und die Workshops im Gefängnis mitzuleiten. Leider gibt es manchmal institutionelle Schwierigkeiten, die die Zusammenarbeit mit TrainerInnen aus der JVA belasten. Zum Beispiel haben wir oft nicht ausreichend Zeit, die gesamte Kursplanung gemeinsam vorzubereiten. Auch eine Teilnahme an unserem jährlichen Aktiventreffen, bei dem sich viele TrainerInnen treffen, ist Inhaftierten oft nicht möglich. Aber solche Probleme sind geringfügig, wenn man daran denkt, wieviel Stärke unser Projekt durch die vielen Gefangenen oder haftentlassenen TrainerInnen gewinnt.

Teamentwicklung

Als Teamentwicklung wird der Prozess bezeichnet, bei dem sich die Mitglieder eines Teams zusammenfinden und gemeinsam lernen, effektiv zusammenzuarbeiten. Dabei geht es in erster Linie um folgende Punkte:

- Im Team und Workshop ankommen, den Alltag loslassen.
- Eine Atmosphäre des Vertrauens und der Zusammenarbeit untereinander herstellen.
- Das, was ich ins Team und in den Kurs einbringen kann und möchte, benennen.
- Die Absprache der Kommunikation im Team während der Einheiten. (Was machen wir, wenn ... ich eine Idee habe; ich glaube, dass etwas fehlt; der Faden verloren wird; TrainerInnen gefühlsmäßig involviert sind, usw.?)
- Sich gemeinsame Ziele setzen und diese verfolgen.
- Die anstehenden Übungen unter den Teammitgliedern aufteilen.

Für eine gute Teamentwicklung braucht das Team Zeit vor dem Workshop, so dass sich die TrainerInnen kennen lernen, mögliche Probleme der Zusammenarbeit ansprechen und bewältigen, eine vorläufige Planung für den Workshop-Verlauf und einen definitiven Plan für die erste Phase entwickeln und praktische Angelegenheiten klären können.

Diese Einheit ist wichtig, sie darf nicht zu kurz kommen! Man kann in Versuchung geraten, an dieser Stelle zu ‚sparen‘, PAG-TrainerInnen sind vielbeschäftigte Leute und leben oft in großer Entfernung zueinander. Widersteht der Versuchung! Auch Treffen mit den TrainerInnen im Gefängnis können durch institutionelle Rahmenbedingungen erschwert werden. Doch da sich TrainerInnen von drinnen und draußen meist nicht sehr gut kennen, sind gerade diese Treffen besonders wichtig.

Wenn die Barrieren, die ein gemeinsames Treffen behindern, nicht überwunden werden können, müsst ihr euch darauf einstellen, mit den daraus entstehenden Problemen umzugehen. Diese werden insbesondere bei Teamdifferenzen deutlich.

Grundregeln für die Zusammenarbeit

Kommunikation und Offenheit sind sehr wichtig. Gefühle zwischen den TrainerInnen sollten offen ausgesprochen werden.

Die Teammitglieder sollten sich (u.a.) fragen:

Wie sehen wir unsere Rolle als TrainerInnen? Sind wir bereit, das Konsensprinzip als Entscheidungsgrundlage zu akzeptieren? Was passiert, wenn der/die TeamleiterIn sich mit einer bindenden Entscheidung durchsetzen muss?

Gibt es zwischen uns verdeckte Gefühle, die sich im Vorfeld entwickelt haben und den (negativ) Workshop beeinflussen könnten?

Vielleicht kann die Aussprache dieser und ähnlicher Themen nicht zu einer vollständigen Klärung führen, aber sie ist wirklich entscheidend, wenn es darum geht, ein arbeitsfähiges Team zu entwickeln. Das Wissen, dass Information allen zugänglich gemacht und Entscheidungen gemeinsam getragen werden, stärkt jedes Team.

Die TrainerInnen jedes Teams sollten bewusste Verabredungen zur Zusammenarbeit treffen (s. unten: ‚Rahmenbedingungen für eine gute Zusammenarbeit‘). Dafür könnten beispielsweise alle ihre Erwartungen an die anderen Teammitglieder aufschreiben. Dann können die Erwartungen zusammengestellt werden. Zum Beispiel: eigener Anteil an den Aufgaben, Entscheidungsprozesse, Anwesenheit, mögliche Arbeitsteilung, falls ein Teammitglied ausfällt, die Möglichkeiten zur Rückmeldung und Kritik am Team und an einzelnen Mitgliedern und die gegenseitige Unterstützung im Team.

Jeder Trainer und jede Trainerin sollte klarstellen, welche Übungen sie/er nicht anleiten möchte. Man kann diese Entscheidungen zum Anlass nehmen, die Wertvorstellungen (hinter welchem Teil der PAG-Philosophie die einzelnen stehen und hinter welchem nicht) und die Kompetenzen, die die einzelnen einbringen, zu besprechen. Unerfahrene TrainerInnen sollen dazu ermutigt werden, sich an Übungen mit steigender Komplexität heranzuwagen. Sie sollten unterstützt werden, wenn sie sich etwas zutrauen - aber nicht dazu gedrängt werden. Kein Mitglied des Teams sollte eine Übung vorstellen, bei der ihm wirklich unwohl ist.

Versucht vorwegzunehmen, welches Verhalten der TrainerInnen möglicherweise andere belasten, verletzen oder Konflikte im Team hervorrufen könnte und überlegt, wie ihr damit umgehen könnt. Zum Beispiel kann sich ein unerfahrener Trainer in einer Anleitung ‚verirren‘ oder den Zweck einer Übung verzerren. Was geschieht, wenn andere unaufgefordert ihre Hilfe anbieten, etwas korrigieren oder ergänzen? Wird dies als Einmischung empfunden? Oder als eine angenehme Aufteilung von Verantwortung? Erinnert einander an die Methoden, die PAG zur Krisenbewältigung anbietet - besonders die Möglichkeit, sich während des Gruppenprozesses in einem ‚clinic‘ (Mini-Teambesprechung, s. unten) zurückzuziehen. Besteht darauf, dass ein positiver Verlauf des Workshops das Wichtigste ist. Die Gefühle der Teammitglieder sind wichtig, müssen aber manchmal in Krisensitzungen schnell behandelt werden und dürfen keinesfalls destruktiv in den Workshop hineinwirken. Das größte Tabu ist Streit zwischen Team-Mitgliedern während der Einheiten!

Überlegt ebenso, welchen Wunsch an die Arbeit ihr habt (Das Beste erwarten!). Was wäre für euch ein gelungener Kurs?

Jedes Gespräch der TrainerInnen sollte mit gegenseitiger Anerkennung und Bestätigung abgeschlossen werden. TrainerInnen benötigen dies ebenso wie Teilnehmende!

Klärung: Rahmenbedingungen für eine gute Zusammenarbeit

Zeit/Anwesenheit: Zeit ist für uns ein wichtiger Faktor. Ein Team braucht ausreichend Zeit, um sich vorzubereiten, um Besprechungen während des Kurses durchzuführen und um eine ausreichende Auswertung zu vollziehen. Es ist daher ratsam, gemeinsam den Zeitrahmen zu klären. Eine Teilabwesenheit eines Teammitglieds muss zwingend im Vorfeld geklärt werden und muss von allen Teammitgliedern getragen werden.

Grenzen: Es kann sein, dass ein Teammitglied sich etwas vornimmt, aber später merkt, dass er oder sie es nicht schafft, es zu nahe geht oder die eigenen Kräfte übersteigt. Jede und jeder soll ermutigt werden, dies ohne schlechtes Gewissen anzumelden. Es kann dann gemeinsam mit den anderen TrainerInnen nach einer Lösung gesucht werden.

Entscheidungsfindung: Bei der Entscheidungsfindung achten wir auf die Meinungen von allen im Team und streben an, einen Konsens zu finden.

Verantwortung im Team: Die Teammitglieder übernehmen selbst die Verantwortung dafür, sich im Team zu Wort zu melden und zu sagen, welche Übungen sie gerne anleiten und welche sie lieber lassen würden.

Unterstützung: Wir achten darauf, wie es uns geht. Wir tragen Unstimmigkeiten im Team nicht vor den TeilnehmerInnen aus.

Verbindlichkeit: Wenn wir Übungen anleiten, weichen wir nicht ohne vorherige Rückfrage im Team vom Kurs ab.

Ergänzungen: Bei der Anleitung von Übungen versuchen wir daran zu denken, die MittrainerInnen zu fragen: „Gibt es etwas, das das Team ergänzen möchte?“ (oder eine ähnliche Formulierung)

Änderungen: Wenn sich die inhaltliche Entwicklung anders vollzieht als erwartet und ein Trainer/eine Trainerin Bedarf nach einer Intervention o.ä. hat, kann ein sogenanntes ‚clinic‘ hilfreich sein. Dies ist eine Mini-Teambesprechung, um gemeinsam zu entscheiden, wie es weitergeht. Sie kann entweder vor der Gruppe oder außerhalb der Gruppe passieren.

Notfälle: Wenn eine starke Störung auftritt, z.B. ein Teilnehmer in starke Emotionen gerät oder eine Schlägerei ausbricht, sollte sich eine erfahrene Person anbieten, mit der/dem Betroffenen kurz rauszugehen oder Hilfe zu holen.

Feedback: Feedback ist ein wesentlicher Teil der Teamarbeit. Es ist wichtig, die Bereitschaft zu haben, sowohl Feedback zu geben als auch zu nehmen, inklusive Änderungsvorschlägen.

Herausforderung: Wenn wir an einem bestimmten Wochenende etwas als Herausforderung ansehen möchten und uns dafür besonders Feedback wünschen, sollten wir dies dem Team vorab sagen.

Vorschlag für das erste Vorbereitungstreffen

Runde

(Eine auswählen, die anderen Fragen dann im Gespräch klären.)

- Etwas, das mich gerade in meinem Leben beschäftigt und das auch meine Mitarbeit im Workshop beeinflussen könnte.
- Etwas von mir, das ich erzählen möchte.
- Wie ich mich jetzt im Team fühle.
- Worauf ich mich mit dem Team bei diesem Workshop freue.
- Meine Stärken und Schwächen (oder Ängste und Hoffnungen) als Trainer bzw. Trainerin.
- Worin ihr mir Unterstützung geben könnt.

Allgemeiner Ablauf/Logistik

- 1) Sitzordnung klären. Es ist gut, wenn die Teammitglieder sich unter den Teilnehmenden verteilen. So kann ein besseres Stimmungsbild entstehen und Augenkontakt gehalten werden.
- 2) Überleitungen von einer Übung zur nächsten klären.
- 3) Bestimmen, wer auf die Zeit aufpasst.
- 4) Wenn gewünscht, Signale verabreden, um auf die Zeit oder die Notwendigkeit einer Besprechung u.ä. aufmerksam zu machen.
- 5) Die sonstigen Aufgaben, wie z.B. Programm schreiben, gerecht verteilen.

Einheiten

- 1) Besprechung der erarbeiteten Programmeinheiten: Wer macht sie wie und wie sollen sie heute durchgeführt werden?
- 2) Wer macht was?

Abschluss

Alle sagen, was sie bei den anderen im Team oder beim ganzen Team während der Planungsphase geschätzt haben.

„Texas Hug“ im Team.

Teambesprechungen zwischen Einheiten

In den Besprechungen werden - in den Pausen oft kürzer, in den Abendvorbereitungen ausführlicher - folgende Punkte angesprochen:

- Wie sind die Einheiten der einzelnen TrainerInnen gelaufen, wer hat sich wann wie gefühlt, was war gut und was könnte er/sie verbessern?
- Wie war's? Wie ist die Arbeit des Teams angekommen? Wo steht die Gruppe jetzt?
- Planung der nächsten Einheit unter Berücksichtigung der entstandenen Bedürfnisse und Wünsche und eventuell Einbeziehung der Übungselemente, die in der letzten Phase nicht beendet wurden oder nicht durchgeführt werden konnten.

Vorschläge für das Geben und Empfangen von Feedback unter Teammitgliedern

1. Jede Person reflektiert über seinen/ihren eigenen Teil:

- Wie er/sie sich fühlt.
- Wie er/sie Übungen angeleitet hat.
- Wie die Arbeit angekommen ist.

2. Andere bieten ihr Feedback an:

- Sie fangen mit positiven Aspekten an.
- Sie bieten ihre Ideen für Veränderungen an.

Wenn Feedback angeboten wird, ist es wichtig:

- deine Wahrnehmung und deine eigene Reaktion zu beschreiben.
- genau, konkret und ehrlich zu sein.
- über ein Verhalten der Person zu sprechen, wo es die Möglichkeit gibt, etwas zu verändern, z.B. beim Anleiten einer Übung zu sitzen anstatt zu stehen.

Wenn Feedback angenommen wird, erinnere dich daran:

- Es geht nicht um Rechtfertigung, sondern darum, die Wahrnehmung und Reaktion der anderen aufzunehmen.
- Wir können alle sehr viel lernen und können uns immer verbessern. Es ist möglich, dass wir falsch liegen.
- Wir können sogar von irrtümlicher Kritik lernen.

- Manchmal stellen wir einen Ersatz für jemanden anderen im Leben unseres Kritikers dar. Wir dürfen die Kritik nicht immer persönlich nehmen.
- Jede Person entscheidet für sich selbst, was für sie wertvoll ist.
- Wir müssen alle eine Menge an Unvollkommenheit bei uns selbst und bei anderen akzeptieren - und versuchen, damit zu leben.

Nachbesprechung

Die Nachbesprechung hat mehrere Aufgaben zu erfüllen. Sie dient dazu:

- den gesamten Ablauf des Gruppenprozesses zu reflektieren.
- sich im Team ein Feedback zur Zusammenarbeit zu geben.
- erbrachte Leistungen anzuerkennen und sich gegenseitig zu bestärken. Ggf. den Azubis und auch den TrainerInnen, die auf dem Wege sind, TeamleiterInnen zu werden, eine Einschätzung zu vermitteln, wie sie wahrgenommen wurden.
- von den Ereignissen im Kurs Abstand zu gewinnen und dabei zu klären, ob es noch offene Punkte gibt.
- zu reflektieren, wie die Zusammenarbeit mit z.B. der JVA war und für ein Abschlussgespräch mit der Ansprechperson in der JVA Dinge, die gut liefen, herauszustellen und zu klären, wo Veränderungen wünschenswert wären.
- sich vom Team zu verabschieden.

Die Nachbesprechung wird oft von der Teamleiterin oder dem Teamleiter geleitet und in Form einer Auswertungsrunde und eines freien Gesprächs durchgeführt.

Aufgaben von TeamleiterInnen

Planung

- Organisation von Ort und Zeit des Kurses. Falls du vorab eine kurze Orientierung für die Teilnehmenden anbieten möchtest (z.B. in Form eines Schnupperkurses), musst du Termin und Ort rechtzeitig bekannt geben.
- Absprachen mit der JVA, Erstellen der Teilnehmerliste.
- Klärung mit JVA/Gemeinde/Kirche etc., welche Materialien vorhanden sind: Flipchart, Papier und Stifte, Zeitungspapier etc.; Rahmenfragen: Essenszeiten, Vorbereitungsraum für TrainerInnen, Besorgung von Keksen, Kaffee u.a.
- Klärung von Unterkunft und Verpflegung der TrainerInnen, Azubis und AußenteilnehmerInnen.
- Suche von Co-TrainerInnen, ggf. in Absprache mit dem PAG-Koordinator.
- Die Teammitglieder und die Außenteilnehmenden rechtzeitig über den genauen zeitlichen Rahmen des Kurses und Übernachtungsmöglichkeiten informieren.
- Bei einer Verschiebung oder einem Ausfall des Kurses oder dem Risiko, dass dies geschehen könnte, Infos unverzüglich weitergeben an:
 - Co-TrainerInnen
 - TeilnehmerInnen in JVA und von draußen
 - Koordinator von PAG

Vorbereitung

- Einbeziehung der Co-TrainerInnen in die Planung (Kursprogramme zur Vorbereitung schicken), insbesondere für Azubis ist es wichtig, dass sie vorab – mindestens 2 Wochen vor dem Kurs – das Kursprogramm und ggf. das Handbuch zugeschickt bekommen zur Vorbereitung.
- Vorbereitung der AußenteilnehmerInnen und Azubis auf das, was sie erwartet und über Regularien (Taschenmesser, Tabletten, Handys etc. dürfen nicht in die JVA gebracht werden; Nachnamen und Wohnorte werden nicht genannt, Umgang mit schwierigen Situationen) sowie Information wann sie wo sein sollen.
- Material besorgen, z.B. Geteilte Quadrate basteln oder von jemandem mitbringen lassen, ggf. Flipchart, Stifte, Zeitungspapier.

Durchführung

- Leitung der Vorbesprechung und Teamentwicklung.
- Sicherstellen des Rahmens zur Vorbereitung (Raum, Zeit, Getränke etc.).
- Das, was jeder und jede ins Team und in den Kurs einbringen kann, ungefähr benennen (Wünsche, Ärger, Sorgen, Ideen, Schwächen, Stärken).
- Die Kommunikation im Team während der Einheiten klären (was machen wir, wenn ... ich etwas ergänzen möchte, der Faden verloren wird, TrainerInnen gefühlsmäßig verstrickt sind).
- Insgesamt die Atmosphäre gemeinsamen Vertrauens und gegenseitigen Unterstützens im Auge behalten.
- Während des Kurses die Co-TrainerInnen im Blick behalten, ggf. Intervention zum Schutz, Sicherstellung der gemeinsamen Arbeit (Kooperation), Feedback an Azubis, nichtverletzende Rückmeldung über Wahrgenommenes usw.
- Ansprechperson für den Kontakt zur JVA/Gemeinde/Kirche/... sein oder klären, wer dies sein kann.
- Rahmen schaffen für Feedback der TrainerInnen und Azubis in der Abschlussbesprechung. Feedback an angehende TeamleiterInnen geben.
- Siehe auch „Nachbesprechung“.

Nachbereitung

- Ansprechperson sein, falls nach Kursende noch Gesprächsbedarf für TrainerInnen besteht.
- Ggf. Teilnahmebescheinigungen verschicken.
- Rückmeldungen: Adressen der Teilnehmenden für den Verteiler an den Koordinator, Kursablauf an den PAG Kurs-Koordinator.

Wenn Dinge schief laufen - Wie geht man mit Konflikten im Team um?

Ein Konflikt tritt während des Workshops auf

Es kommt selten vor, dass ein Workshop ohne jegliche Konflikte zwischen den Team-Mitgliedern abläuft. Wenn du glaubst, dass du schon einige Workshops ohne irgendwelche Konflikte mitgeleitet hast, solltest du vielleicht mal im Team nachfragen, vielleicht sehen die anderen das ganz anders.

Wenn du bemerkst, dass es zwischen dir und einer anderen Person im Team einen Konflikt gibt, frage dich, ob du deine Fähigkeiten zur Konfliktlösung einsetzt. Wenn nicht, kann das Team vielleicht

gemeinsam überlegen, welche Fähigkeiten gerade gebraucht werden. Eine Bearbeitung des Konfliktes kann zumeist in den Vor- und Nachbereitungseinheiten geschehen.

Wie verhindere ich die Verschärfung eines Konfliktes während des Kurses?

Die Methoden, mit denen wir im Kurs arbeiten, sind für *unsere* Konflikte ebenso tauglich! Es geht darum, die unterschiedlichen Bedürfnisse und Interessen herauszuarbeiten und gemeinsam eine Lösung zu suchen. Zur Deeskalation gehört auf jeden Fall, Teamkonflikte nicht aufzuschieben, sondern möglichst bald anzusprechen. Wir empfehlen euch die Abschnitte über den Team-Aufbau und die Heilung des Teams im Aufbaukurshandbuch zu lesen und ein späteres Treffen zu planen, bei dem die Konflikte bearbeitet werden können, sollte dies am Kurswochenende nicht möglich sein.

Ist eine Weiterarbeit so nicht möglich, kann es sein, dass das Team sich neu überlegen muss, wie es gemeinsam den Kurs zu Ende führen kann.

Was man nach dem Kurs machen kann, um den Konflikt zu lösen

Es gibt verschiedene Herangehensweisen zur Klärung von Konflikten im Team. Sucht euch den Weg aus, der am hilfreichsten erscheint.

1. Gespräch unter den Beteiligten

Im Sinne von einer Mediation kann eine dritte, neutrale Person hinzugezogen werden.

2. Klärungskomitee

Es können auch mehrere Personen zusammenkommen, um ein größeres Problem zu besprechen.

Arbeiten in der JVA- Grundsätze

Frauen und JVA

Es gibt verschiedene Verhaltensregeln, mit denen eine Frau sich auseinandersetzen sollte, wenn sie in ein reines Männergefängnis geht. Folgende Aspekte sollten der Teamleiter oder die Teamleiterin vor Kursbeginn mit den Außenteilnehmerinnen und Trainerinnen thematisieren (eine Vorlage zum Verschicken findet sich im Anhang):

- **Kleidung**

Es ist wichtig, sich darüber Gedanken zu machen, wie eine Frau in ihrer Kleidung auf das andere Geschlecht wirkt, wenn diese sonst nur gleichgeschlechtliche Personen im Alltag erleben. In der JVA ist hier große Zurückhaltung angemessen! Ein tiefer Ausschnitt, ein kurzer Rock, Pumps etc. betonen die feminine Ausstrahlung und könnte bei Insassen zu Irritationen führen, auch wenn die Frau dies nicht beabsichtigt. Wir möchten Frauen daher bitten, sich möglichst „neutral“ zu kleiden.

- **Verhalten**

Auch hier ist die besondere Situation zu berücksichtigen, um nicht falsche Interpretationen zu begünstigen. Kokettieren und flirten sollten vermieden werden. Für viele Insassen ist es ein natürliches und verständliches Bedürfnis, Kontakte zum anderen Geschlecht aufzubauen. Besucherinnen von draußen sind vielfach auch Projektionsfläche für Bedürfnisse (dies gilt auch für Besucher). Jede Teilnehmerin und Trainerin muss deshalb für sich das richtige Maß an Leichtigkeit, Aufgeschlossenheit und Zugewandtheit auf der einen Seite und klarer Abgrenzung und Vermeidung falscher Hoffnung auf der anderen Seite entwickeln.

- **Vertraulichkeit**

Erfahrungsgemäß sind die Insassen sehr interessiert und offen. Wir müssen aber zu unserem eigenen Schutz bestimmte Grenzen einhalten. Dies beinhaltet auch, dass wir unsere Nachnamen nicht nennen und auch nicht sagen, aus welchem Ort wir kommen, damit z.B. eine Adresse nicht als Anlaufadresse für Haftentlassenen intern herumgereicht wird. Wir sollten uns schon vorab überlegen, was wir von uns mitteilen möchten und was nicht. (Sage ich, dass ich Single oder alleinerziehend bin? Dass mein Mann - oder ich selbst - Polizist ist oder war? Welche Straftat ich ggf. schon begangen habe?)

- **Schutz**

Grundsätzlich erfahren wir von Insassen sehr viel Achtung, sowohl für unsere Arbeit als auch für die Grenzen im Umgang. Es gibt kaum Orte, an denen ständig alle Teilnehmenden so auf die Einhaltung der Regeln des Umgangs achten und TrainerInnen und AußenteilnehmerInnen so zuvorkommend behandelt werden wie in der JVA. Aus Sicherheitsgründen sollte jedoch stets darauf geachtet werden, dass in dem Raum, in dem wir sind, mindestens drei weitere Personen sind, dann sind immer genügend Personen für eine Selbstregulierung vorhanden und eine sehr intime Atmosphäre wird vermieden.

Sicherheitsbestimmungen der JVA

Jede JVA hat klare Sicherheitshinweise und -vorschriften. Diese sind auf jeden Fall ernst zu nehmen und strikt einzuhalten! Dies bedeutet u.a., dass keine Briefe oder sonstigen Mitteilungen an Dritte mit hinein- oder hinausgenommen werden dürfen. (Sollte sich der Wunsch nach einem Briefkontakt entwickeln, sollte dies vorher besser mit der für uns zuständigen Kontaktperson in der JVA besprochen werden.)

Persönlicher Kontakt

Außenteilnehmerinnen und -teilnehmer brauchen erfahrungsgemäß etwas Zeit, um Abstand von ihren Erfahrungen im Gefängnis zu gewinnen. Ein zu großes Maß an Empathie dient niemandem in dieser Situation. Bei einem Wunsch nach einem persönlichen Kontakt sollte einer Besucherin/einem Besucher von außen klar sein, welche Erwartungen (z.B. an die Häufigkeit und Verlässlichkeit eines brieflichen Kontakts) damit verbunden sein könnten und ob sie oder er bereit ist, dies zu erfüllen.

Gruppendynamik und -leitung

Interventionen des Teams in das Gruppengeschehen

Es gibt Punkte, an denen etwas schief geht oder anders als erwartet läuft, obwohl das Team sich bemüht hat, den Ablauf so gut wie möglich zu gestalten. Dafür kann es einen offensichtlichen Anlass - beispielsweise die Polarisierung der Gruppe durch einen Streit zwischen zwei TeilnehmerInnen - oder auch subtilere Gründe geben. Es kann z.B. sein, dass auf der Oberfläche alles in Ordnung zu sein scheint, aber irgendetwas einfach fehlt. Das Team hat dann das Recht und die Verpflichtung, sich einzumischen, um dem Workshop eine andere Wendung zu geben. Dabei gibt es keine Patentlösungen. Das Team muss eigene Interventionsmöglichkeiten finden. Wichtig ist, dass sich das Team ein gemeinsames Bild schafft von dem, was den Einzelnen das Gefühl gibt, dass etwas nicht stimmt. Hier gilt es, Beobachtungen abzugleichen und sich auf eine gemeinsame Handlungsstrategie zu einigen. Ein Weg könnte sein, dass das Team klar benennt, was es gerade wahrnimmt. Oder die gemeinsame Suche nach den aktuellen Bedürfnissen, aber auch das Benennen von Grenzen. Hierzu einige Beispiele:

- Die Rollenspiele verliefen zögerlich oder wenig konstruktiv. Das Team bat um eine Pause, zog die Empathie-Übung vor und nahm in der nächsten Gruppenphase die Rollenspiele wieder auf. Die Stimmung der Gruppe war völlig verändert.
- Die Gruppe wollte immer wieder persönliche Probleme von einzelnen TeilnehmerInnen bearbeiten. Für einige Zeit machte das Team mit, aber dann wurde der Prozess mit der Stellungnahme abgebrochen: „Wir sind keine Therapeuten und es geht in diesem Workshop nicht um Therapie.“ Hier müssen wir als TrainerInnen verantwortlich Grenzen ziehen.
- Zwischen zwei Teilnehmern schwelte ein heftiger Konflikt. Das Team bot an, diesen Konflikt in der Gruppe zu bearbeiten – was angenommen wurde - und kehrte danach zur geplanten Tagesordnung zurück.
- Es gab kein offensichtliches Problem, aber der Gruppenprozess blieb unecht und aufgesetzt. Einige Mitglieder des Teams baten um eine Pause. Eine Trainerin schlug vor, den Workshop zu beenden, falls sich nicht etwas ändern sollte.

Hinweis: Das Team muss **gemeinsam** über mögliche Interventionen in den Teambesprechungspausen entscheiden.

Wie man mit destruktivem Verhalten umgehen kann

(Übernommen aus der Arbeit von Rudolf Dreikurs.)

Als eine wichtige emotionale Vorbereitung, um mit destruktivem Verhalten in Workshops umgehen zu können, sei Team-Mitgliedern Dreikurs' Interpretation von A. Adlers Theorie zum destruktiven Verhalten empfohlen. Dreikurs' Arbeit war für Montessori-Direktorinnen sehr hilfreich, deren erzieherische Methode (wie die von PAG) die Vermeidung von direkter Autorität ist. Stattdessen soll die Selbst-Entwicklung der Kinder unterstützt und gefördert werden.

Motive für destruktives Verhalten von TeilnehmerInnen	Konstruktives Ziel, durch verletzendes Verhalten verdeckt	Hervorgerufenes (mögliches) schmerzhaftes Gefühl bei anderen	Vorschläge für konstruktive Reaktionen
Machtkampf	Führung	Wut	Ziehe dich aus dem Konflikt zurück; bekräftige, ohne nachzugeben
Aufmerksamkeit auf sich ziehen	Freundschaft	Verwirrung, Unsicherheit	Ignoriere das spezifisch destruktive Verhalten und schenke Aufmerksamkeit in einem anderen Zusammenhang
Rache	Gerechtigkeit	Schmerz	Stelle die Tatsachen dar und mache sie dem/den anderen zugänglich
Unfähigkeit als Entschuldigung	Verantwortung	Ablehnung	Schenke trotzdem Vertrauen und Bestätigung. Halte deine eigenen verletzten Bedürfnisse aus der Situation heraus

Auch ein Verhalten, das auf andere zunächst zerstörerisch wirkt, kann aus verschiedenen konstruktiven Beweggründen auftreten. Für die Team-Mitglieder kann die konstruktive Seite manchmal jedoch nur sehr schwer zu erkennen sein. Eine hilfreiche Frage ist dabei: Welches Bedürfnis will sich der andere damit erfüllen? (Bedürfnisse sind immer positiv.) Es wichtig, die eigene Selbstwahrnehmung zu schärfen, um die Signale für eine Reaktion „aus dem Bauch heraus“ frühzeitig zu erkennen und dementsprechend konstruktiv einzugreifen. Diese Reaktionsideen sollten jedoch als Hypothese, nicht als Wahrheit verstanden werden. Jede Trainerin und jeder Trainer macht im Laufe der Zeit Erfahrungen damit, welche Arten der Intervention zu ihr oder ihm passen. Letztlich geht es auch in diesen Konfliktsituationen darum, die TeilnehmerInnen in ihren Bedürfnissen zu sehen, auf sie zuzugehen und ihnen - wie in anderen Konflikten auch - Wege aus der Situation zu zeigen.

Es kann in Gruppen, die sich kennen und die dann geschlossen einen PAG-Kurs besuchen, eine vollkommen andere Kursdynamik geben, da die Gruppendynamik eher der eines Aufbaukurses entspricht mit gemeinsamen Erwartungen, dem Kennen von Verhaltensmustern der anderen und bestehenden Rollenverteilungen. Dadurch kann eine sehr fordernde Haltung der Leitung gegenüber entstehen. Es kann dann sehr sinnvoll sein, diese „Abschiebung der Verantwortung“ für das eigene Wohlbefinden an die TrainerInnen zu thematisieren, ein Einlassen auf das Kursangebot zu erwirken oder eine konstruktive Benennung der Wünsche und Bedürfnisse zu ermöglichen.

Teil D: Das Programm

In diesem Teil stehen einige Hinweise, Gedanken, Tipps zur Durchführung von PAG-Grundkursen. Sie sollen die Prozesse verdeutlichen, die hilfreich sind, um einen Workshop erfolgreich durchzuführen. Sie beinhalten die vier wesentlichen Elemente gewaltfreier Aktivität: Bestätigung, Gemeinschaftsbildung, Kommunikationsfähigkeit und Konfliktbearbeitung. Im Mittelpunkt des Grundkurses steht die Einleitung zur Verändernden Kraft. Die unten angegebenen Abläufe sollen als Vorschläge verstanden werden. Auch ein noch so gut ausgearbeitetes Programm muss der jeweiligen Gruppe angepasst werden.

Programmvorschlage bzw. -beispiele findest du im Anhang.

Vorbereitungen für die erste Einheit

Bevor die TeilnehmerInnen ankommen und der Workshop anfängt, sollten folgende Vorbereitungen getroffen sein:

- Das Programm und die Teamabsprachen sind geklärt.
- Entscheidet, wer welche Übung anleitet.
- Kontrolliert, ob alle nötigen Materialien für alle Übungen vorhanden sind.
- Das Programm für die erste Einheit und wer sie anleitet, steht auf einem Flipchartpapier.
- Die Grundregeln von PAG, soweit sie nicht gemeinsam erarbeitet werden sollen (siehe Vorschläge für die Einleitung), sind aufgeschrieben.
- Ein leeres Papier mit der Überschrift „Offene Fragen“ ist vorbereitet. (Die Liste für offene Fragen, am Anfang des Workshops aufgehängt, kann sehr hilfreich sein, um Fragen aufzuschreiben, die nicht gleich beantwortet werden können, ohne sie zu ignorieren. Die meisten Fragen werden durch die gesammelten Erfahrungen im Laufe des Workshops beantwortet.)

Die Ausarbeitung eines Programms

Es ist wichtig, dass PAG-TrainerInnen verstehen, welche Bausteine zu einem PAG-Grundkursprogramm gehören. TrainerInnen, die sich neu mit dem Programmaufbau beschäftigen, sollen sich ermuntert fühlen, auf den reichen Schatz an Erfahrungen von anderen TrainerInnen zurückzugreifen.

Vielleicht fragst du dich: „Warum soll ich mich darum scheren, wenn die PAG-Handbücher schon komplett zusammengestellte Programmvorschlage beinhalten, die über Jahre hinweg entwickelt wurden und die sich als einsatzfähig erwiesen haben?“ Hier einige Antworten:

- Das Programm ist an die Bedürfnisse und Anliegen der TeilnehmerInnen anzupassen, wie sie sich im Laufe des Workshops äußern: Alle PAG-Workshops sind mit dem Ziel konzipiert, den TeilnehmerInnen zu helfen, aus Erfahrungen zu lernen. In einem Workshop kann - zu jeder Zeit - eine Erfahrung aus der Vergangenheit hochkommen, die für manche oder für alle TeilnehmerInnen bedeutungsvoll oder unangenehm ist. Sie werden das Bedürfnis spüren, diese Sache sofort zu untersuchen und mit ihr fertig zu werden. Dies ist eine Chance. Wenn wir sie nutzen, kann hiermit der Workshop beflügelt, Wachstum gefördert und bestehende Einstellungen hinterfragt und erweitert werden und für Einsichten im realen Leben sorgen. Wenn wir solch eine Situation ignorieren und den Workshop weiter „nach Plan“ durchführen, gehen wir ein hohes Risiko ein, das Interesse der TeilnehmerInnen zu verlieren, an ihrer Realität vorbeizuarbeiten und den Workshop zum Misserfolg werden zu lassen. Um etwas aus dieser Möglichkeit zu machen, müssen wir die Fähigkeit und das Selbstbewusstsein besitzen, unser ursprüngliches Programm zu ändern oder wenn nötig sogar zu kippen und ein völlig neues zu entwerfen. (Eine Entscheidung zur Änderung kann in einer Besprechung getroffen werden oder kurzfristig zwischen Einheiten.

Eine Entscheidung zum Kippen geschieht nur auf Grund von schwerwiegenden Ereignissen in der Gruppe. (Siehe auch „Interventionen des Teams in das Gruppengeschehen“.)

- Wenn man sich auf schablonenhaft hergestellte Programme verlässt und mechanisch Workshops durchführt, ist man auf dem besten Weg zur Langeweile und Entfremdung, in erster Linie auf Seiten der TrainerInnen, aber auch der Teilnehmenden. Um dies zu verhindern und um unsere Beziehung zu den Grundwerten von PAG wach zu halten, müssen wir wissen, wie man ein Programm aufbaut, das uns erlaubt, auf die aktuellen Bedürfnisse und Entwicklungen einzugehen. Die Dynamik von gewaltfreiem Handeln ist lebendig und wie jeder lebende Organismus muss sie weiterwachsen, sonst stagniert sie und stirbt.
- Forschung und Entwicklung - das Ausprobieren neuer Wege: PAG-TrainerInnen sind kreative Menschen. Sie entwickeln alte Übungen weiter oder erfinden neue, um die Workshops abwechslungsreich und effektiv zu gestalten. Wir wollen diese wertvollen Talente bestätigen und diese Gaben nutzen, um unser Programm zu bereichern.

Grundsätzlicher Aufbau des Programms - Bausteine und Mörtel

Ein PAG-Kursprogramm besteht aus fünf aufeinander aufbauenden Bausteinen:

- Bestätigung und Selbstwert
- Gemeinschaftsbildung
- Kommunikation
- Gemeinschaft und Zusammenarbeit
- Konfliktbewältigung

Der „Mörtel“, der diese Dinge inhaltlich bindet und zusammenhält, ist die Verändernde Kraft.

Für die parallel stattfindenden gruppenspezifischen Prozesse sind (zunehmend) Vertrauen fördernde und erfordernde L&L's eingebaut.

Es kommen verschiedene Methoden in Frage, die wir abwechselnd einsetzen: Gespräche, Übungen, Spiele in verschiedenen Gruppengrößen (zu zweit, im Wechsel, in 4er-Gruppen, in halber und ganzer Großgruppe usw.), mal mit Worten, mal mit Taten (Körpereinsatz), mal mit Nachdenken.

Dabei orientiert sich der Aufbau immer wieder an dem Muster des experimentellen Lernens: Auf eine Übung folgt eine Auswertung, die dann wieder in einer Übertragung auf die ‚reale‘ Erfahrungswelt der Teilnehmenden mündet.

Der Gruppenprozess bzgl. Nähe und Distanz, Gemeinschaft und Vertrauen findet durchgehend Beachtung, ggf. werden hier entsprechende Elemente zur Förderung eingebaut.

Innere Schritte - äußeres Programm

Um für andere sorgen zu können, müssen Menschen anscheinend zuerst lernen, für sich selbst zu sorgen. Sie müssen Selbstwertgefühle und Selbstrespekt aufbauen. Das passiert durch Bestätigung, positives Feedback und in einem geschützten Umfeld. Wenn ein PAG-Programm erstellt wird, muss von Anfang bis Ende darauf geachtet werden, dass diese Bedürfnisse adäquat befriedigt werden. (Deswegen haben wir z.B. die Grundregel, Herabsetzungen von sich selbst und anderen zu vermeiden und das obligatorische positive Eigenschaftswort beim Adjektivnamen-Spiel.)

Wenn Menschen Beziehungen zueinander aufbauen wollen, müssen sie lernen zu kommunizieren. Gewaltfreiheit erfordert mehr als einfachste Kommunikation. Sie benötigt, dass Menschen lernen, ehrlich, klar und nicht bedrohlich zu kommunizieren. Dies erlaubt anderen, ihre Abwehr fallen zu lassen und wirklich zu hören, was gesagt wird. Genauso wichtig bei der gewaltfreien Kommunikation ist das aktive Zuhören: dem anderen wird dabei die volle Aufmerksamkeit geschenkt. (Wenn man wirklich gehört wird, ist das eine seltene, aber bestätigende und heilsame Erfahrung!) Menschen, die

gelernt haben, sowohl miteinander zu reden als auch einander zuzuhören, entwickeln genügend Sicherheit, um sich auch über vertrauliche und persönliche Dinge auszutauschen.

Keine Gruppe von Menschen ist perfekt und keine Zusammenstellung von Individuen stimmt in allem überein. Wenn aber Kommunikation und Mitteilungsfähigkeiten gestärkt sind, können sie trotzdem anfangen, eine Gemeinschaft aufzubauen und zu erfahren. Kooperation wird damit möglich. Wenn ein Workshop gut läuft, kommt ein Gemeinschaftsgefühl am ersten Tag auf und verstärkt sich zunehmend. Dieses Gefühl gibt der Gruppe Kraft für später angesetzte Übungen, die mehr Offenheit und Vertrauen erfordern.

Trotzdem sind wir auf Erden und nicht im Paradies: Konflikte kommen weiterhin vor. Um mit ihnen umzugehen, müssen wir praktische Hilfen zur Konfliktbewältigung aufzeigen. Es gibt dafür eine Reihe von Übungen und Techniken, von Ich-Botschaften bis hin zu Rollenspielen, die den restlichen Workshop ausfüllen.

Wenn diese Schritte befolgt werden, setzen sie eine positive Dynamik frei, die weiterarbeitet und eine lernende und heilende Erfahrung ermöglicht, die wiederum von den TeilnehmerInnen selbst kommt und ihnen eigen ist.

Das bindende Material, das alles zusammenhält, ist die Idee der Verändernde Kraft (VK). Die VK nimmt wenig Platz im eigentlichen Programm ein – lediglich eine Erklärung und einige Mitteilungen von Erfahrungen der TeilnehmerInnen und TrainerInnen - aber danach ist sie für alle während des ganzen Workshops präsent und der Bezug kann jederzeit wieder hergestellt werden.

Vorschläge für die Eröffnung

Organisatorisches: Details des äußeren Ablaufes - Zeiten, Orte, Vereinbarung über Rauchen/Nichtrauchen (klärt jede Gruppe selbst).

Kernpunkte über Ziel, Zweck und Sinn unserer Arbeit:

- PAG ist ein gemeinnütziges Projekt.
- Es wird nicht durch den Justizapparat unterstützt oder kontrolliert.
- PAG-Trainer und -Trainerinnen geben keine Auskunft darüber, was in den Kursen geschieht.
- PAG-Trainer und -Trainerinnen haben keine Einsicht in die persönlichen Akten der Gefangenen.
- Das Trainerteam arbeitet ehrenamtlich.

Das Projekt wuchs aus dem Wunsch der Quäker (Religiöse Gesellschaft der Freunde), sich allen Menschen zuzuwenden (s. „Die Geschichte von PAG“). Ein jeder und eine jede ist wichtig und jede und jeder ist wertvoll. Die „Philosophie“, also die Geisteshaltung und das Selbstverständnis von PAG werden in der „Einführung in Verändernde Kraft“ näher erläutert.

Der Grundkurs hat folgende Ziele:

- Die Entwicklung eines Gemeinschaftsgefühls in der Gruppe, einschließlich der Achtung und des Respekts für alle Menschen in der Gruppe.
- Die Kraft zu entwickeln, um gewaltfreie Wege im Umgang mit Konflikten zu finden.
- Gewaltfreie Kommunikationsfähigkeiten kennen zu lernen und einzuüben.
- Methoden der Zusammenarbeit kennen zu lernen.
- Alternative Möglichkeiten der Konfliktlösung kennen zu lernen.

Dazu ist es notwendig, offen zu sein, sich Konflikte anzuschauen, darüber zu sprechen und über unseren Anteil an ihnen. Wir suchen gemeinsam nach Lösungen, die von der ganzen Gruppe kommen. Die TrainerInnen haben keine „letztendlichen“ Antworten. Die Gruppe bekommt den Raum und den Rahmen, kreative Antworten auf Meinungsverschiedenheiten, Streit, Probleme und Konflikte zu

finden und auszuprobieren. Wir schauen uns Verhalten an, um zu entdecken, was Gewalt bzw. Gewaltbereitschaft erhöht und was sie verringert.

Grundregeln

Diese Gruppe ist eine Gemeinschaft, und wir versuchen, genug Vertrauen zueinander aufzubauen, damit wir uns miteinander sicher und ungefährdet fühlen können. Dafür sind uns Grundregeln wichtig. (Die Grundregeln können nun erarbeitet oder bekannt gemacht werden.) Unter anderem kann benannt werden:

- Gegenseitig unsere guten Seiten finden und bestärken
- Herabsetzungen und Demütigungen vermeiden
- 100% zuhören
- Das Recht, an einer Übung nicht teilzunehmen
- Vertraulichkeit
- Spaß haben
- Jede und jeder spricht über und für sich

Weise auch darauf hin, dass Teambesprechungen zwischendurch möglich sind. Die Mitglieder des Trainingsteams gehen beiseite und sprechen für sich allein etwas durch, um auf aktuelles Geschehen eingehen zu können.

Verweise ggf. auf die Bedingungen für eine Teilnahmebestätigung: Um eine Teilnahmebestätigung zu erhalten, ist es notwendig die ganze Zeit dabei zu sein.

Zusammenfügen von Übungen in ein Konzept

Aktuelle Anpassungen - Aus dem Bauch heraus

Beginne mit einem festgeplanten Programm, zumindest für die erste Einheit, vielleicht sogar für den ganzen Workshop. Sei aber bereit, das Programm umzuändern auf der Basis von Auswertungen, vom Kraftniveau der Gruppe, von zentralen Anliegen, die angesprochen werden, oder von Richtungsänderungen, die durch Entwicklungen im Workshop stattfinden. Ein Workshop ist wie ein Fluss: er fließt und man steigt niemals in den gleichen Fluss hinein. Behalte die Grundbausteine und Mörtel im Kopf, aber sei flexibel und richte dich nach den Bedürfnissen und Anliegen der Gruppe, wenn du auswählst, was gebaut werden soll.

Tiefergreifende Wechsel

Eine kleine Änderung des Programms ist relativ leicht zu unternehmen und nicht störend. Sie wird mittels einer Teambesprechung entschieden. Ein ganzes Programm zu kippen ist eine viel ernsthaftere Sache. Es riskiert, die schon angefangenen Lernprozesse zu verlassen. Es kann die Stabilität des Workshops untergraben und manche oder alle TeilnehmerInnen verunsichern. Ein solcher Schritt soll nicht auf die leichte Schulter genommen werden und er ist selten nötig. Dem Bedürfnis der TeilnehmerInnen, ein brennendes Anliegen zu besprechen, kann mit einer Veränderung des Programms entgegengekommen werden, um anschließend auf das ursprüngliche Programm zurückzukommen. Wenn die Gruppe sich jedoch auf nichts anderes als das brennende Anliegen konzentrieren kann und das Thema so komplex ist, dass es sehr viel Zeit in Anspruch nehmen wird, kann es nötig sein, das ganze Programm über Bord zu werfen. Ein solcher Schritt sollte mit der Gruppe vorher besprochen und ihre Wünsche berücksichtigt werden. Die Entscheidung sollte von den TrainerInnen getroffen werden - und nur von ihnen.

Methodischer Aufbau – ein Beispiel

Um ein wesentliches Konzept vorzustellen, fängt man damit an, in den ersten Einheiten nur einen Teil davon darzustellen, zumeist ohne dass man das Konzept selbst benennt. Selbstwert und Bestätigung z.B. werden in der allerersten Übung „Adjektivnamen“ eingeführt. Hier, ohne das eine oder andere Thema zu erwähnen, fordern wir die TeilnehmerInnen auf, eine positive Eigenschaft für sich auszusuchen. Während des Kurses erhöht der positive Adjektivname unbewusst ihr Selbstwertgefühl. In der nächsten Einheit wird eine Übung benutzt, die diesen Anfang explizit und nachdrücklich verstärkt. In Betracht kommt z.B. „Was ich an mir schätze“ oder „Konzentrische Kreise“ zu Themen, die das Selbstwertgefühl unterstützen. In einer der nächsten Einheiten bauen wir weiter auf das Vorangegangene auf. Wir versuchen, die TeilnehmerInnen in die Lage zu versetzen, mit ihren eigenen Erfahrungen mit einem konstruktiven Leben und ihren Fähigkeiten, ein solches zu führen, in Berührung zu kommen. Das Mitteilen von Erfahrungen mit der Verändernden Kraft kann diesen Zweck erfüllen, es gibt auch andere Übungen.

Abänderung von Übungen

Sei dir bewusst, dass viele Übungen einen Zweck erfüllen oder erfüllen können, aber zusätzlich einen anderen, darunter liegenden Sinn haben. „Konzentrische Kreise“ z.B. dient oberflächlich als Übung in aktivem Zuhören. Durch die Themen wird aber gleichzeitig auch an eigenen Erlebnissen gearbeitet und durch den Wechsel im Kreis ein ganz bestimmtes Gruppengefühl gefördert. Hinter vielen Übungen steckt eine Struktur, mit der durch kleine Abwandlungen auf vollkommen andere Themen eingegangen werden kann. Dies hängt oft nur mit der Fragestellung und der Auswertung zusammen.

Leichtigkeit und Tiefgang

Jede PAG-Einheit sollte eine emotional ausgeglichene Mischung an Erfahrungen beinhalten und mit einer positiven Note sowohl anfangen als auch enden.

Einheiten können mit einer Runde anfangen, um die TeilnehmerInnen zusammenzubringen. Sie sollte kurz und positiv sein. Wenn nötig, kann sie benutzt werden, um negative Einstellungen entgegenzuwirken.

Nach der Runde kann mit Übungen angefangen werden, die an dem vorherigen Stoff anknüpfen. Übungen, die emotional belastend sind, sollten in der Mitte einer Einheit platziert sein, damit genügend Zeit da ist, um negative oder beunruhigende Gefühle sofort auffangen zu können und sie zu einem adäquaten Abschluss zu bringen. Eine eingehendere Untersuchung von tiefer gelegenen Themen kann in einer späteren Einheit aufgegriffen werden. Niemand sollte am Ende einer Einheit emotional aufgewühlt stehen gelassen werden.

Keine Übung sollte verlangen, dass zu lange gesessen wird. Kleingruppen-Übungen, wo die TeilnehmerInnen nachher in die große Runde zurückkommen, sind hilfreich, weil die TeilnehmerInnen etwas herumlaufen müssen. Falls sie aus irgendeinem Grund trotzdem zu lange sitzen müssen, unterbreche mit einer kurzen körperlichen Aktivität, wie z.B. "Gruppen-Stöhnen".

Achte auf die Zeit und fange keine Übung am Ende einer Einheit an, wo du absehen kannst, dass du sie nicht zu Ende führen kannst! Ersetze die Übung mit einer anderen, die für die Gruppe angemessen ist und ihren momentanen emotionalen Bedürfnissen entspricht.

Leicht & Locker

Leicht & Locker (L&L) sind die Würze eines Kurses. Sie sind toll, um das Kraftniveau zu erhöhen und können – müssen aber nicht – auf spielerischer Weise das Thema unterstützen. Ein PAG-Workshop wird durch das Lachen und die körperliche Bewegung, die sie anbieten, bereichert. Achte darauf, genügend von ihnen einzuplanen, so dass die TeilnehmerInnen Spaß haben. Und wenn alles ein bisschen zu schwer wird, zögere nicht, eines zusätzlich einzubauen.

Planung der Tagesordnung und Arbeitsteilung

Legt alle Details der ersten Einheit fest, auch, wer welche Übung anleitet und wie viel Zeit benötigt wird. Achtet auf die Zeitbegrenzung, wenn es darum geht, alle Ziele des Workshops abzudecken.

Pausen

Pausen sind im Programm geplant, können aber auch spontan nötig werden. Werden sie angekündigt, sollte auch die Dauer angesagt werden, damit sich alle darauf einstellen können.

Allgemeines zur Anleitung einer Übung

Leite keine Übung an, von deren Wert du nicht überzeugt bist. Auf der anderen Seite sei bereit von Teammitgliedern zu lernen, was sie für wertvoll halten. Es ist unentbehrlich, auf die Fragen und Anliegen der Teilnehmenden zu achten, sie wahrzunehmen, wenn sie angesprochen werden, und sie im Workshop einzuarbeiten, wo sie am besten hinpassen. Viele Fragen werden im Verlauf des Workshops angesprochen und beantwortet. Wenn das aber nicht der Fall ist, liegt es in der Verantwortung des Teams, ihnen Platz zu geben. Es ist wichtiger, der Gruppe Zeit zu geben, angepasst an ihr Thema zu arbeiten, als auf ein festgelegtes Programm zu beharren.

Übungen sollten **schnell und deutlich** erklärt und aufgebaut werden. Verwirrung von Seiten des Teams führt zu Zögern und Widerstand der Gruppe. **Kenne die Übungen gut!** Folge den einzelnen Schritten, die die Übungsdarstellungen vorgeben. Es kann hilfreich sein, wenn du dir kurze Notizen dazu machst. Es sollte dir nicht peinlich sein, **dieses Material** auch zu **benutzen**.

Sei klar und verständlich in allen Anweisungen, die du gibst. Frage immer nach Unklarheiten, wenn du merkst, dass die Gruppe etwas missverstanden haben könnte. Gehe nicht weiter, wenn die Gruppe über etwas nicht im Klaren ist.

Passe auf, dass du Übungen **nicht bis ins letzte Detail durchdiskutierst**. Es geschieht schnell, dass die Übungen an Würze verlieren bzw. in eine bestimmte Richtung gelenkt werden, wenn du auf mögliche Schwierigkeiten hinweist, Strategien vorschlägst oder die Regeln vereinfachst. Wenn ihr nach der Übung über das Geschehene diskutiert, versuche, autoritäre, feindliche wie auch wettbewerbsähnliche Wörter zu vermeiden. Verwende statt „Gegner“, „Konkurrentin“ oder „gewinnen“ lieber neutrale Wörter wie „die anderen Mitspieler“, „Teilnehmer“ und „die Aufgabe erfüllen“.

Es ist wichtig, sich daran zu erinnern, dass sich das Lernen **nicht aus den Übungen**, sondern dass es sich aus den Lebensgeschichten der einzelnen TeilnehmerInnen ergibt. Alle Diskussionen sollten die einfache Realität des Spiels verlassen und sich verstärkt der wirklichen Welt (Familie, Gemeinde, Staat) zuwenden. Die Lenkung der Diskussion über die Übung hin zu einem Verständnis der Übung als Analogie der Wirklichkeit sollte vorsichtig aber auch stetig vorgenommen werden. Es kann sein, dass die Gruppe stark dazu neigt, lieber über die Übung an sich zu diskutieren. Das sollte nur dann erlaubt sein, wenn dies dazu dient, wirkliche Erfahrungen aufzudecken und Parallelen im Alltag zu erarbeiten.

Die Team-Mitglieder können die Diskussion dadurch lenken, dass sie den ersten Schritt in Richtung „Realität“ innerhalb der Diskussion machen. Sage z.B.: „Als das und das in der Übung passierte, hat es mich daran erinnert, wie ich etwas so und so mache.“ Oder mache eine andere Bemerkung, die die Gruppe darin bestärkt, den Schwerpunkt auf die Realität zu legen. So wird die Übung schließlich als **Analogie zum wirklichen Leben** verstanden.

Unter keinen Umständen sollte sich das Team auf einen „Ringkampf“ mit der Gruppe einlassen. Wenn die Gruppe noch nicht so weit ist, über die Parallelen zum wirklichen Leben zu sprechen, kann man diese Wendung nicht erzwingen, ohne den Wert der Übung zu zerstören. **Wenn ihr euch auf diesen Kampf einlasst, führt ihr eine Diskussion, die Macht, Autorität und Kontrolle zum Thema hat.** Die strukturierte Übung fällt dabei unter den Tisch.

Vertraue der Gruppe und lerne ihren eigenen Rhythmus kennen. Wenn deine Vorschläge ignoriert werden, warte lieber ab und beobachte die Gruppe genau, wie sie die Übung auf der Ebene diskutiert, die sie selbst als sicher wahrnimmt. Die Team-Mitglieder sollten der Gruppe auf dieser Ebene beistehen und darauf warten, dass eine andere Person die Diskussion auf eine andere Ebene bringt. **Versuche, geduldig zu sein!** Sei gelassen! Die Gruppe kann nur das lernen, was sie selbst wahrnimmt. **Beharre nicht auf deinem eigenen Programm.** Verstehe, was die Gruppe erfahren hat und hilf ihr, diese Erfahrung **gründlich** zu verstehen.

Programmvorschläge

8 Einheiten - jeweils 2,5-3 Stunden

Einheit I

- Einleitung
- Übersicht
- Team vorstellen
- TN stellen sich vor
- Runde: jeder sagt seinen Namen und eine Sache, die er hofft, aus dem Kurs zu lernen
- Adjektiv-Namen Übung
- Bestätigung zu zweit
- L&L: Der wilde Wind weht
- Brainstorm und Gespräch:
- Was ist Gewalt?
- Auswertung und Abschluss

Einheit III

- Runde: eine Sportart, die ich sehr gerne mag
- Übersicht
- Einleitung zur Verändernden Kraft
- L&L
- Macht 1,2,3,4
- Auswertung
- Abschluss: Texas Hug

Einheit V

- Übersicht
- Runde: „Ich habe ein gutes Gefühl über mich selbst wenn ...“
- Einleitung zu den Rollenspielen
- Rollenspiele (in Kleingruppen, mit Video wenn erwünscht, L&L wenn nötig)
- Auswertung und Abschluss

Einheit VII

- Übersicht
- Runde
- Zusammenfassung: was aus RS gelernt wurde
- L&L
- Wer bin ich?
- Auswertung und Abschluss

Einheit II

- Runde: Name meiner Lieblingsspeise
- Übersicht
- Konzentrische Kreise
- L&L: eine Namensübung
- Namen-Frisbee
- 1, 2, 3, 4-Name usw.
- Mitteilen: ein Konflikt, den ich gewaltfrei gelöst habe
- Übung zum aktiven Zuhören
- Auswertung und Abschluss

Einheit IV

- Übersicht
- Runde: Was bedeutet mir die Verändernde Kraft?
- Leitlinien zur Verändernden Kraft
- L&L: Eule und Maus
- Geteilte Quadrate
- Kooperatives Bauen
- Auswertung und Abschluss

Einheit VI

- Übersicht
- Runde: „Ein Versteck, das ich als Kind hatte ...“
- Empathie
- L&L
- Rollenspiele
- Vertrauenskreis und/oder Vertrauens-Tragen
- Auswertung und Abschluss

Einheit VIII

- Übersicht
- Runde (Reflexion)
- Gespräch: „Wie geht es weiter?“ und unbeantwortete Fragen
- Bestätigungsposter oder -schilder
- Auswertung des ganzen Workshops
- Abschlusskreis

6 Einheiten - jeweils 3 Stunden oder mehr

Einheit I

- Einleitung und Übersicht
- Team vorstellen
- TeilnehmerInnen stellen sich vor
- Runde: jeder sagt seinen Namen und eine Sache, die er hofft, aus dem Workshop zu lernen
- Adjektivnamen Übung
- Bestätigung zu zweit
- L&L: Der wilde Wind weht
- Brainstorm und Gespräch: Was ist Gewalt?
- Aktives Zuhören
- Auswertung und Abschluss

Einheit III

- Übersicht
- Runde
- Einleitung zur Verändernden Kraft
- Leitlinien zur Verändernden Kraft
- Fragen zur VK
- L&L
- Hände drücken
- Konfliktreihen
- L&L: eine, die gegenseitige Mitarbeit erfordert
- Schnelle Entscheidungen oder Empathie
- Auswertung
- Abschluss

Einheit V

- Übersicht
- Runde
- Strategie-Übung oder eine neue Gesellschaft Bauen
- Auswertung und Abschluss

Einheit II

- Übersicht
- Runde
- Konzentrische Kreise
- Übung: Ein Konflikt, den ich gewaltfrei gelöst habe
- L&L: Brezel
- Geteilte Quadrate
- Kooperatives Bauen
- Auswertung und Abschluss

Einheit IV

- Übersicht
- Runde
- Rollenspiele
- evtl. L&L
- Vertrauenstragen

Einheit VI

- Übersicht
- Runde
- Reflexion oder „Wer bin ich?“
- Unbeantwortete Fragen
- Eigene Fragen schreiben
- Bestätigungsposter oder -schilder
- Auswertung des ganzen Kurses
- Abschluss
- Abschlusskreis

Eine Einheit: Mini-Workshop (2,5 Stunden)

(Zu einem Thema, das diese Gruppe interessiert oder um PAG vorzustellen.)

- Einleitung: Was ist PAG, Ziel dieses Workshops
- Stelle dich selbst vor
- TeilnehmerInnen stellen sich vor
- Runde: jeder sagt seinen Namen und eine Sache, die er hofft, im Workshop zu lernen
- Bestätigung
- Eine lange Übung, die mit dem Ziel der Gruppe übereinstimmt oder Rollenspiel zu ihren Anliegen; Empathie
- Auswertung
- Abschluss

Hinweis

Einige Beispiele von durchgeführten Programmen befinden sich im Anhang.

Teil E: Übungen

Aktives Zuhören

Ziel

In dieser Übung erfahren die Teilnehmenden einerseits, wie es ist, einer anderen Person ihre volle Aufmerksamkeit zu schenken, und andererseits, wie gut es tut, wenn einem selbst richtig zugehört wird. Beides ist sehr wichtig, wenn man Konflikte lösen will. Wir müssen versuchen, alles wahrzunehmen, was unser Gegenüber sagt, bevor wir überhaupt einen Weg zu einer Einigung finden können. Allerdings erleben es viele Leute nur sehr selten, dass man ihnen richtig zuhört. Wer aber diese Erfahrung macht, findet heraus, dass seine Aggressivität nachlässt. Stattdessen nimmt die Bereitschaft zu, mit anderen kooperativ Lösungen zu erarbeiten. Auch nimmt die Fähigkeit zu, von innen heraus an kreativen Lösungen zu arbeiten. Da die besten Lösungen aus dem Inneren der Menschen kommen, ist ein intensives Zuhören viel wirkungsvoller, um Konflikte zu lösen, als ein guter Rat von außen, der lähmend wirken kann.

Zuhören ist etwas, was man wirklich füreinander tun kann. Wir können keine Probleme füreinander lösen, aber wir können zuhören. Das ist eine sehr unterstützende Fähigkeit. Wir alle können diese Fähigkeit immer weiterentwickeln.

Zeit

30-40 Minuten (etwa 20 Minuten für das aktive Zuhören und 10-20 Minuten für die anschließende Besprechung)

Material

1. Eine Uhr mit Sekundenzeiger.
2. Eine Liste mit den folgenden Hinweisen zum Zuhören:
 - a. Was man tun soll:

Augenkontakt halten, Interesse zeigen, versuchen zu behalten, was einem erzählt wird. Auf das hören, was nicht gesagt wird, genauso wie auf das, was gesagt wird. Nur Fragen stellen, wenn der Sprecher sich deutlicher ausdrücken sollte oder um ihn zum Sprechen zu ermutigen.

- b. Was man nicht tun soll:

unterbrechen, Ratschläge geben, ähnliche Erfahrungen aus der Bekanntschaft mitteilen, urteilen, Meinungen äußern.

Ablauf

1. Der/Die Anleitende teilt die Gruppe in Paare auf, jeweils A und B. Der Sinn der Übung wird erklärt und die Liste aufgehängt und mit den TeilnehmerInnen besprochen.
2. Erkläre: „Wenn ich sage ‚anfangen‘, wird A zu B 3 Minuten lang über ein bestimmtes Thema sprechen, das ich euch gleich mitteile. B wird aufmerksam zuhören, ohne zu unterbrechen oder einen Rat zu geben. Wenn A nichts mehr zu sagen weiß, bevor die drei Minuten um sind, sollte B Fragen stellen, die A zum Weiterreden über das Thema ermutigen. Nach 3 Minuten rufe ich ‚Zeit‘.“
3. Das Thema wird genannt (siehe Anmerkung). „Bitte fangt an.“
4. Nach 3 Minuten: „Zeit.“ Nun sollen die Zuhörer B ihrem Partner A alles wiederholen, was er eben gesagt hat.
5. „A erinnert B an alles, was B vergessen hat zu sagen.“

- Schritt 4 und 5 dürfen insgesamt 4 Minuten dauern. Danach wird das Ganze mit umgekehrten Rollen wiederholt, also B spricht zu A.

Auswertung

- Wie habt ihr diese Übung gefunden, habt ihr etwas Neues gelernt? Was für ein Gefühl ist es, wenn euch jemand so zuhört? (Die Antworten können willkürlich von allen TeilnehmerInnen kommen, keine sollte sich gezwungen fühlen, etwas zu sagen.)
- Der/Die Anleitende regt die Gruppe an, Antworten zu finden auf die Fragen:
Was tut es mit einem selber, wenn einem zugehört wird?
Was hat das für Auswirkungen?
Wie ist es, so zuzuhören?
- Die Antworten können am Flipchart aufgeschrieben werden.

Anmerkung

- Themen für diese Übung sollten mehr bezwecken als ausschließlich das Üben von Zuhören und Zugehört werden. Siehe z.B. die Themenliste für die Übung „Konzentrische Kreise“, die versucht, das Selbstwertgefühl zu steigern, sowie die Themen bei den Übungen zu Macht, Wut und Angst • im Aufbauhandbuch.
- Die TrainerInnen sollen Themenbereiche auswählen, die den Bedürfnissen und Problemen der TeilnehmerInnen weitgehend entgegenkommen und die auch nach der spezifischen Übung noch von Interesse sind.
- Folgendes kann sowohl amüsant als auch aufschlussreich sein: Bevor das Zuhören beginnt, stellen zwei oder mehr Team-Mitglieder dar, wie man **kein** guter Zuhörer ist.

Variante

Anstelle von Zweiergruppen kann man Dreiergruppen bilden. Die dritte Person beobachtet den Ablauf, fördert das, was man tun und nicht tun soll, und berichtet den beiden anderen (später evtl. auch der Gesamtgruppe), was sie beobachtet hat.

Alle an Bord

(von einem Inhaftierten in der JVA Sing Sing, USA)

Ziel

Es soll geübt werden, wie man auf das, was nicht offen gesagt wird, in einem Gespräch horchen kann.

Zeit

30-45 Minuten

Material

Für jede Kleingruppe ein kleines Blatt Papier, auf dem das Wort „Fahrschein“ steht.

Ablauf

1. Kleingruppen von 4-5 Personen bilden. Sie setzen sich in einen Kreis.
2. Den Gruppen jeweils einen Fahrschein aushändigen.
3. Die Person mit dem Fahrschein in der Hand erzählt den anderen eine Geschichte über ein positives Erlebnis aus seiner Kindheit (auch eine andere Vorgabe ist möglich).
4. Die Person, die rechts neben ihr sitzt, versucht dann das „Wesentliche“ aus der Geschichte wiederzugeben. Sie sollte sich auf die Gefühle und die Bedeutung der Geschichte für den Erzähler/die Erzählerin konzentrieren und nicht nur die „Fakten“ wiedergeben.
5. Wenn der Erzähler/die Erzählerin der Ausgangsgeschichte mit dem Wiedergegebenen zufrieden ist, sagt er/sie „Alle an Bord“ und gibt den Fahrschein weiter nach rechts. Nun erzählt diese Person eine Geschichte zum Thema.

Hinweis:

Wenn der Erzähler das Gefühl hat, dass das Wesentliche noch nicht benannt wurde, versucht die nächste Person im Kreis das Wesentliche zu benennen. Die Übung wird weitergeführt, bis alle im Kreis eine Geschichte erzählt haben und die anderen Mitglieder der Kleingruppe das Wesentliche der Geschichte verstanden haben.

Auswertung:

Zurück in der gesamten Gruppe könnten u.a. folgende Fragen hilfreich sein:

Hattest du das Gefühl, dass die anderen Mitglieder deiner Gruppe „an Bord“ waren und deine Geschichte verstanden haben?

Wie ging es dir, wenn das Wesentliche deiner Geschichte verstanden wurde?

Wie ging es dir beim Erzählen? Fiel es dir leicht, schwer, ...?

Anerkennungsübung

Ziel

Positive Wahrnehmung üben, indem wir unsere Wahrnehmung dafür stärken, was in der Umgebung und an anderen Menschen wertgeschätzt werden kann.

Zeit

ca. 20 Minuten

Material

keine

Ablauf

Bilde 3er-Gruppen. Die TeilnehmerInnen sollen 10 Minuten mit ihrer Gruppe herumgehen und Dinge entdecken, die sie wertschätzen. Nach 10 Minuten sollen sie der Gesamtgruppe einige von den Dingen, die sie entdeckt haben, mitteilen.

Auswertung

Eine Auswertung ist nicht unbedingt nötig.

Bestätigungsübung - Was ich an mir schätze

Ziel

Die eigenen positiven Seiten bewusst machen, das Selbstbewusstsein stärken.

Wenn wir uns oder andere bestätigen, erkennen wir an und bestärken uns oder andere. In dieser Übung werden die positiven Eigenschaften in uns mit der Hilfe von anderen TeilnehmerInnen hervorgebracht, anerkannt und bestätigt.

Zeit

20-30 Minuten. Die Dauer der Übung hängt davon ab, ob die Paare sich einem anderen Paar vorstellen oder die Paare sich alle vor der Gruppe vorstellen.

Ablauf

Einleitung: Jeder ist sich vermutlich seiner Schwächen bewusst, die hört man ja auch oft genug. Nun geht es einmal um die andere Seite.

1. Erkläre: Paare werden gebildet. Eine Person des Paares spricht 3 Minuten lang zum Thema „Was ich an mir schätze“, während die andere Person zuhört. Am Ende der 3 Minuten wird ein Wechsel angesagt. Dann spricht die Person, die vorher zugehört hat. (Je nach Variante wird auch gesagt: Nachdem beide gesprochen haben, stellt ihr euren Partner/eure Partnerin einem anderen Paar vor (bzw. der Gruppe).) Wichtig ist, dass niemand etwas Negatives oder Schlechtes über sich sagen darf. Einschränkungen sind auch nicht erlaubt! Z.B. darf man nicht sagen: „Ich kann gut kochen, aber Soßen kann ich nicht machen.“ Der/die Zuhörende hört die ganzen 3 Minuten schweigend und aufmerksam zu. Falls der/die Sprechende etwas Negatives sagt, darf man ihn/sie daran erinnern, positiv zu bleiben. Wenn der/die Sprechende vor Ende der 3 Minuten nichts mehr zu sagen hat, dann schweigen beide, außer es fällt der/dem Sprechenden noch etwas ein. **Es darf nicht geplaudert oder gequatscht werden!**
2. Frage, ob alle die Übung verstanden haben. Beantworte eventuelle Fragen kurz.
3. Bilde die Paare. Sie sollen sich die Hände schütteln, sich mit ihren Adjektivnamen vorstellen, und sich aussuchen, wer zuerst dran ist.
4. 1. Schritt: Gib den Anfangspunkt an. Nach 3 Minuten bitte die TeilnehmerInnen, die Rollen zu tauschen und gib weitere 3 Minuten. Nach den zweiten 3 Minuten bitte die TeilnehmerInnen aufzuhören.
5. 2. Schritt: Bitte jedes Paar, mit einem anderen Paar zusammenzukommen. Jedes Paar soll sich nun gegenseitig vorstellen (dem anderen Paar oder ggf. der ganzen Gruppe).

Auswertung

Möchte jemand seine Gedanken oder Gefühle zu dieser Übung mitteilen? Wie habt ihr euch beim Erzählen, beim Zuhören und wie bei der Vorstellung gefühlt?

Warum ist es wichtig, dass wir uns selbst positiv sehen, wenn wir mit anderen zu tun haben?

Wie können wir uns aufbauen?

Wie verhindern wir, dass unser Selbstwertgefühl und unser Wohlbefinden von anderen Menschen und anderen Dingen (Geld, Drogen) abhängt?

Anmerkung - Varianten

Das Team muss vorher entscheiden, ob sich in der zweiten Phase zwei Paare einander vorstellen oder ob sich die einzelnen Paare der ganzen Gruppe vorstellen.



Es muss auch vorher besprochen werden, ob der zweite Schritt schon am Anfang angekündigt wird (dieses schafft evtl. Nervosität, kann die Zuhörenden aber auch aufmerksamer sein lassen) oder überraschend kommt (der evtl. Eindruck eines Vertrauensbruchs muss dann möglicherweise thematisiert werden).

Diese Übung wird meistens vor der Übung „Aktives Zuhören“ gemacht, weil sie auf die Zuhörer-Fähigkeiten vorbereitet.

Eine weitere Möglichkeit ist es, beide Übungen miteinander zu verknüpfen und in dieser Übung die ZuhörerInnen nach den 3 Minuten das Gesagte wiederholen zu lassen.

Blindenquiz

Ziel

Diese Übung soll am Anfang eines Workshops Gemeinschaftsgefühl aufbauen und Bewusstsein schaffen für Kommunikationsprobleme, Schubladendenken etc. Eine Vertiefung ist je nach Fragestellung möglich.

In dieser Übung soll einer unserer Hauptsinne, nämlich das Sehen, ausgeschlossen werden. Da wir oft Vorurteile über andere hegen auf Grund von Äußerlichkeiten wie Kleidung oder Körpersprache, bevor wir überhaupt mit diesen Menschen gesprochen haben, können wir ihnen nicht mehr mit voller Unvoreingenommenheit zuhören. Diese Übung bietet Gelegenheit, Menschen auf eine ganz neue Art kennen zu lernen.

Zeit

1 bis 1,5 Stunden, abhängig von der Zahl der TeilnehmerInnen.

3 Minuten pro TeilnehmerIn pro Thema plus 1 Minute, um zwischen den Themen zu wechseln, dazu Zeit für die Einführung durch den Partner/die Partnerin in die Gruppe und schließlich 10 Minuten für die Auswertung.

Ablauf

1. Die TeilnehmerInnen stehen verteilt im Raum, die Stühle sind an die Seite geräumt.
2. Erkläre: „Ihr sollt gleich mit geschlossenen Augen durch den Raum gehen und euch einen Partner/eine Partnerin suchen, entweder durch Ansprache oder durch Berührung. Die Augen bleiben die ganze Zeit geschlossen! Ihr bekommt dann eine kleine Frage, die ihr dem Partner/der Partnerin jeweils beantworten sollt. Wenn ihr beide gesprochen habt, sucht sich jeder einen neuen Partner bzw. eine neue Partnerin und ihr bekommt eine neue Frage zur Beantwortung.“ Der/Die Anleitende überprüft, ob alles verstanden wurde und ob sich die TeilnehmerInnen auf die Aufgabenstellung einlassen können.
3. „Alle bereit? Dann schließt jetzt bitte eure Augen und geht umher und findet einen Partner oder eine Partnerin. - Habt ihr alle jemanden gefunden? Hier die erste Frage:“
4. Der Ablauf - PartnerIn suchen, finden, antworten - wird so oft wiederholt, bis jeder alle Fragen beantwortet hat.

Fragen-Beispiele

- Was hält mich eigentlich davon ab, voll und ganz hier zu sein? Gedanken in meinem Kopf, unverarbeitete Gefühle, zurückgelassene Probleme zu Hause?
 - Wie reagiere ich normalerweise in einer neuen Gruppe?
 - Was mag ich an mir, was mag ich nicht an mir?
 - Etwas, was ich vor kurzem getan habe und wobei ich mich sehr wohl gefühlt habe.
5. Wenn die Fragen beantwortet sind, dürfen die TeilnehmerInnen wieder ihre Augen öffnen.
 6. Nun soll sich jede/jeder nochmals einen Partner/eine Partnerin suchen, auf den er/sie neugierig ist. Sie können drei Minuten miteinander sprechen. Achte darauf, dass jeder/jede den Namen des/der anderen erfährt.
 7. Anschließend setzen sich alle mit ihrem Partner/ihrer Partnerin in den Kreis. Nun stellen die Paare sich gegenseitig der Gruppe vor, etwa: „Mein Partner heißt ... und einige seiner wesentlichen Merkmale sind ...“

Auswertung

Einige Fragen an die Gruppe zur Auswertung:

- a) Was war das für ein Gefühl, zu einem Menschen zu sprechen, den ihr nicht kanntet und nicht sehen konntet?
- b) Wart ihr irgendwie überrascht, als ihr eure Augen geöffnet und euren Gesprächspartner zum ersten Mal gesehen habt?
- c) Fandet ihr, dass ihr euch besser auf die Worte des Partners konzentrieren konntet, weil ihr ihn nicht gesehen habt?
- d) Hattet ihr mit geschlossenen Augen ein größeres Gefühl von Nähe zu eurem Gegenüber?

Anmerkung

Hiernach könnte man den „Wunschbaum“ anschließen.

Die Mülltüte

(von Theodore Hayward, JVA Sing Sing, USA)

Ziel

Diese Übung hilft, am Anfang eines Workshops Hindernisse bei der Gemeinschaftsbildung aus dem Weg zu räumen.

Zeit

15 Minuten

Material

Flipchartpapier oder Kärtchen und Filzstifte, durchsichtige Abfalltüte

Ablauf

1. In einem Brainstorm werden die TeilnehmerInnen gebeten, sich alle Dinge vorzustellen, die einer Gemeinschaftsbildung im Wege stehen könnten. Dies könnten z.B. Angst, Herabsetzungen, Selbstsucht, Neid usw. sein. Alle Nennungen werden entweder auf das Flipchartpapier oder einzeln auf Kärtchen geschrieben.
2. Das Blatt (bzw. die Kärtchen) wird dann zerknüllt und in eine durchsichtige Abfalltüte gesteckt. Dies soll symbolisieren, welchen „Abfall“ man während des Workshops vermeiden möchte. Die Tüte wird für die Dauer des Workshops an die Wand geklebt.
3. Wenn ein Problem im Workshop vorkommt, können die TeilnehmerInnen nachschauen, ob dieses Problem auf dem Blatt steht. Es kann eine Diskussion entstehen, wie man das Problem in der Abfalltüte lassen kann, anstatt es unter den TeilnehmerInnen im Workshop zu haben.

Ein Konflikt, den ich gewaltfrei gelöst habe

Ziel

Darauf aufmerksam machen, dass wir auch in der Vergangenheit schon viele Konflikte gewaltfrei gelöst haben. Sensibilität dafür wecken, was dabei geholfen hat.

Zeit

30 bis 40 Minuten

Material

keine

Ablauf

Teile die Gruppe in Kleingruppen von 4 bis 5 TeilnehmerInnen ein. Achte darauf, dass keine Cliquen zusammen in einer kleinen Gruppe sind. 4er-Gruppen, so die Erfahrung, arbeiten am besten.

Wenn eine Gruppe möchte, kann sie einen Schreiber/eine Schreiberin auswählen, der/die Notizen über die Diskussion macht.

Anleitung: „Ich möchte jede und jeden auffordern, ihre/seine Gruppe an einem Erlebnis von einer gewaltfreien Konfliktlösung teilnehmen zu lassen. Ich gebe jedem 1 Minute Zeit zur Vorbereitung; dann hat jeder 3 Minuten Zeit, ihre bzw. seine Geschichte zu erzählen. Die Schreiberin oder der Schreiber macht Notizen zu jeder Geschichte. Nachdem alle dran gewesen sind, soll die Kleingruppe eine Geschichte auswählen, die in der Großgruppe vorgestellt wird. Wer die Geschichte vorstellt, kann frei entschieden werden.“

Weise darauf hin, dass wir natürlich gerne alle Geschichten hören würden, aber dass wir vorläufig nur Zeit für eine Geschichte pro Gruppe haben.

Auswertung

- Wie ging es euch, als ihr die Geschichten gehört habt?
- Fühlt es sich gut an, wenn du siehst, dass du in der Lage bist, einen Konflikt gewaltfrei zu lösen?

Anmerkung

Nachdem eine Gruppe ihre Geschichte vorgestellt hat, können am Flipchart nochmals die Aspekte stichpunktartig aufgeschrieben werden, die in der jeweiligen Situation geholfen haben, den Konflikt gewaltfrei zu lösen (z.B. weggehen, ruhig bleiben, andere um Hilfe holen, laut um Hilfe rufen etc.). Die Visualisierung konzentriert und festigt das Gehörte nochmals.

Keine Geschichte sollte einfach verloren gehen, nur weil sie von der Gruppe nicht zur Mitteilung in der Gesamtgruppe ausgewählt wurde. Wenn es die Zeit nach dem Feedback erlaubt, frage nach, ob es noch eine Geschichte aus einer Kleingruppe gibt, die jemand gerne mitteilen würde (das Einverständnis des Erzählers/der Erzählerin vorausgesetzt!).

Diese Übung eignet sich gut als Vorbereitung vor der Einführung der Verändernden Kraft. Hilfreich ist, wenn sich das Teammitglied, das die VK-Einheit übernommen hat, gleich Notizen macht, wenn die TeilnehmerInnen ihre Geschichten erzählen, um später auf die VK-Leitlinien hinzuweisen. Dies kann aber nicht forciert werden. Es passen nicht alle Geschichten zu den Leitlinien.

Ein sicherer Ort

Ziel

Sensibilität entwickeln für positive Rahmenbedingungen und Gefühle; erspüren des Gefühls, das damit einhergeht. Wenn wir darüber nachdenken, wo Gewalt am wenigsten vorkommt, können wir auf neue Wege aufmerksam werden, die uns zeigen, wie wir das Vorkommen von Gewalt verringern können.

Zeit

45 Minuten

Ablauf

- 1) Teile die Gruppe in Kleingruppen von 3 bis 4 Personen ein. In jeder Kleingruppe ist ein Trainer/eine Trainerin.
- 2) Alle TeilnehmerInnen denken darüber nach, in welchem Zuhause sie sich am geschüttesten (am wohlsten, am sichersten) fühlen. Fordere die TeilnehmerInnen anschließend auf, ihre Antworten mitzuteilen und in Kürze zu sagen, warum sie sich in diesem Zuhause am geschüttesten fühlen. (Der Trainer/die Trainerin kann Notizen machen, arbeitet aber selbst auch mit.)
- 3) Alle TeilnehmerInnen denken darüber nach, in welcher Nachbarschaft sie sich am wohlsten fühlen. Weiter wie in (1).
- 4) Alle TeilnehmerInnen denken darüber nach, an welchem Arbeitsplatz sie sich am wohlsten fühlen. Weiter wie in (1).
- 5) Alle TeilnehmerInnen denken darüber nach, in welchem Land sie sich am wohlsten fühlen. Weiter wie in (1).
- 6) Am Flipchart Brainstorm mit allen TeilnehmerInnen: Welche Eigenschaften lassen diese Wohnungen, Nachbarschaften, Arbeitsplätze und Länder sicher erscheinen?

Auswertung

Was wäre nötig, um das Gefühl von Schutz und Sicherheit auszuweiten und zur Normalität werden zu lassen?

Wer oder was könnte diese Veränderungen vollziehen?

Was verhindert diese Veränderungen?

Was wäre notwendig, um diese Hindernisse aus dem Weg zu räumen und dadurch Änderungen einzuleiten?

Wann können diese Änderungen beginnen?

Anmerkung

Das Gegenteil von dem, was auf dem Flipchart aufgeschrieben wurde, deuten auf die Umstände und Gegebenheiten hin, die Gewalt fördern. Wenn das Brainstorming zum Thema Gewalt oder der Eisberg schon gemacht wurde, kann darauf verwiesen werden.

Eisberg

Ziel

Reflexion zum Thema Gewalt/Gewaltfreiheit

Zeit

etwa 60 Minuten

Material

Flipchartpapier

Ablauf

1. Zeichne auf zwei Flipchartblätter je ein großes Dreieck und nenne diese Dreiecke „Eisberge“. Ermittle die Gruppe daran, dass 90% eines Eisbergs unter der Wasseroberfläche liegen. Ziehe dafür eine wellige Linie knapp unter der Spitze der beiden Dreiecke, um damit die Wasseroberfläche anzudeuten.
2. Dann beginne beim ersten Eisberg mit einem Brainstorm zu der Frage: „Was sind sichtbare Äußerungen von Gewalt?“ (z.B. Mord, Streit, Krieg ...) (Schreibe ruhig in und neben das Dreieck.) Danach gehe zum 2. Dreieck und sammle im gleichen Verfahren sichtbare Äußerungen von Gewaltfreiheit/Gewaltlosigkeit (z.B. Frieden, Harmonie, Glück ...)
3. Gehe zurück zum ersten Dreieck und zeichne eine horizontale Linie, die den Berg unter der Wasserlinie in zwei Felder teilt. Nun benennen wir für den Bereich direkt unter der Wasserlinie Gefühle, die zu Gewalt führen können (z.B. Wut, Geiz, Hass, Macht ...). Wenn dieser Bereich ziemlich voll geschrieben ist, gehst du wieder zum anderen Dreieck und verfährt ebenso: „Nenn Gefühle, die zu Gewaltlosigkeit/Gewaltfreiheit führen.“ (z.B. Großzügigkeit, sich einfühlen, Liebe ...).
4. Zurück zum ersten Dreieck und zur Basis des Eisbergs. Hier sammeln wir Aussagen, Philosophien, Verhaltensweisen, die unsere Lebenseinstellung geprägt haben und unser Fühlen und Handeln beeinflussen (z.B. „Auge um Auge ...“, „Jungs weinen nicht“ etc.). Beim Eisberg der Gewaltlosigkeit könnten an der Basis z.B. stehen: „Wie ich in den Wald hinein rufe, so schallt es heraus“ oder „die goldenen Regeln“ etc.
5. Von der Gruppe kommen meist viele passenden Beiträge. Einiges passt in beide Dreiecke (z.B. Macht, Liebe ...). Derjenige, der den Begriff vorschlägt soll auch sagen, wo er hingehört.

Nachdem genug gesammelt wurde auf allen sechs Ebenen (3 auf jedem Dreieck) tauschen wir uns darüber aus, wie wir alle auf unterschiedliche Weise bestimmte Lebenseinstellungen vermittelt bekommen haben, wie diese Einstellungen unsere Gefühle beeinflussen und schließlich unser Handeln bestimmen.

Wir denken über bewusste Entscheidungen nach und darüber, dass wir immer wieder neu entscheiden können, dass wir nicht für immer durch eine ursprüngliche Entscheidung festgelegt sind.

6. Wenn genug Zeit vorhanden ist, kann man noch zusätzlich auf einem Flipchart sammeln, welche Möglichkeiten es gibt, auf Gewalt zu reagieren, z.B. es jemandem heimzahlen, sich zurückziehen oder die Sache ignorieren, andere um Hilfe bitten (Mediation) usw.

Im weiteren Verlauf des Kurses, wenn z.B. „Schnelle Entscheidungen“ oder „Rollenspiele“ dran sind, reden wir darüber, warum wir in den dargestellten Konflikten auf unsere Weise reagiert haben und welche anderen Möglichkeiten es gäbe. Manchmal wiederholen wir eine Szene mit der Vorgabe, eine andere Lösung zu suchen.

Es folgen oft viel Diskussion und ernsthaftes Nachdenken.

Ergänzungen von TrainerInnen

- Wenn ich die 3 Ebenen des Eisberges von oben nach unten dargestellt habe, ergänze ich gerne, dass es für mich darunter noch eine ganz wichtige Ebene gibt, nämlich die der Geburt. Ich glaube, in diesem Zustand sind wir alle o.k. - die Welt ist in Ordnung - und das „sind wirklich wir“, so sind wir gemeint. Vieles passiert dann in unserem Leben, doch der Funke, wie wir einmal „gemeint“ waren, bleibt immer in uns.
- Weil man vom Eisberg nur 10% sieht, kann es leicht passieren, dass ich bei meinem Gegenüber die unter der Oberfläche liegenden, nicht sichtbaren Ebenen (Gefühl&Lebensbotschaften) „anstoße“ und dann oft überrascht oder auch erschrocken bin über das, was dann sichtbar wird. (Wie dies beim Untergang der ‚Titanic‘ der Fall war: man sah nur die Spitze des Eisberges in der Ferne und dachte nicht daran, dass der untere, größere, Teil viel näher war.)

Geteilte Quadrate

Ziel

Diese Übung veranschaulicht Aspekte des Zusammenwirkens bei der Lösung eines Gruppenproblems. Sie soll die TeilnehmerInnen sensibel machen für ihre eigenen Verhaltensweisen, die bei der Lösung eines Gruppenproblems förderlich oder hinderlich sein können.

Zeit

ca. 40 Minuten (15-20 Minuten für das Spiel und ca. 20 Minuten für die Diskussion. Es ist für die Gruppen wichtig, ihr Spiel zu Ende zu bringen, soweit möglich (siehe S. 2 dieser Übung).

Material

Je ein Satz „Geteilte Quadrate“ für jede Gruppe (Anweisung zur Herstellung der Quadrate siehe unten).

Beobachtungsbögen und Anleitungen (siehe unten).

Ein Tisch für jede Gruppe (groß genug, dass alle MitspielerInnen ausreichend Platz haben). Die Gruppen müssen so viel Abstand haben, dass sie sich nicht gegenseitig beobachten können. Wenn Tische nicht zu haben sind, geht's auch auf dem Fußboden.

Ablauf

1. Unterteile die Teilnehmenden in Gruppen zu 6 Personen (5 SpielerInnen und 1 BeobachterIn).* Überzählige TeilnehmerInnen können als weitere BeobachterInnen dabei sein. Weise jeder Gruppe ihren Arbeitsplatz zu (die BeobachterInnen bleiben stehen).

Beachte: TeilnehmerInnen, die die Übung schon einmal gemacht haben, dürfen nicht mitmachen. Sie sollen als BeobachterInnen eingesetzt werden.

2. Verteile die Anleitungsbögen an die BeobachterInnen.
3. Gib den Mitgliedern jeder Arbeitsgruppe einen verschlossenen Umschlag mit den Puzzle-Teilen. Die Umschläge dürfen nicht geöffnet werden, bevor das Signal zum Spielbeginn gegeben wird!
4. Lies die Anleitung/Spielregeln laut vor und frage, ob etwas unklar geblieben ist.
5. Gib das Startsignal. Die Teammitglieder sollen die Gruppen während des Spiels beobachten und die BeobachterInnen bei ihrer Aufgabe unterstützen (Einhaltung der Regeln, Kommunikationsstrategien, etc.).
6. Nun lass die Dinge ihren Lauf nehmen. Einige Gruppen werden eher fertig sein als andere und könnten darüber ganz überschwänglich werden. Weise sie darauf hin, sich ruhig zu verhalten, bis alle Gruppen zum Ende gekommen sind. Gelegentlich ist eine Gruppe nicht in der Lage, ihre Aufgabe zu beenden. In diesem Fall – aber nur als letzter Ausweg und um zu einem Abschluss zu kommen, wenn die Zeit drängt - mag ein Helfer eingreifen. **Vermeide es, dich einzumischen, wenn der Zeitrahmen dich nicht unbedingt dazu zwingt!**

Auswertung

Wenn alle Gruppen ihre Aufgabe beendet haben, beginne die allgemeine Diskussion mit den Berichten der BeobachterInnen. Dann gib die Diskussion frei und fordere die SpielerInnen auf, insbesondere über ihre Gefühle während der Übung zu sprechen, nicht über technische Einsichten zum Spielgeschehen.

Rege die Gruppe dazu an, die Erfahrungen aus dem Spiel mit entsprechenden Lebenserfahrungen zu vergleichen.

Einige Gesichtspunkte, die bei der Diskussion deutlich werden sollten:

- a) Kommunikation: Weise auf das menschliche Grundbedürfnis hin, sich bei der Zusammenarbeit verständigen zu können. Mache auf Gefühle wie Isolation und Frustration als Folge von Kommunikationsblockaden aufmerksam und wie diese zu einer Minderung der Leistung führen können. Weise darauf hin, welche Kräfte und Fähigkeiten aus einer positiven Kommunikation entspringen.
- b) Aufmerksamkeit für die Bedürfnisse anderer: Mache darauf aufmerksam, wie sehr solch ein Verhalten die ganze Gruppe beflügelt. Dabei „hilft“ es anderen nicht, wenn ich ihnen zu viel Hilfe gebe.
- c) Hat die Gruppe die Regeln befolgt? (Kaum einer bringt es fertig, die Regeln nicht zu brechen!) Was sagt uns das über Regeln, die den Anschein erwecken, unvernünftig und undurchführbar zu sein ?
- d) Die Gruppe sollte eine Gruppenaufgabe lösen. Und doch sieht fast jeder, der „sein“ Quadrat zusammen hat, dies schon als Teil der Lösung. Jedoch kann dieses eine vollständige Quadrat andere TeilnehmerInnen daran hindern, ihre Quadrate fertig zu stellen. Wie verhält sich das zu den Aufgaben, die das Leben uns stellt?

* Es gibt auch die Möglichkeit, 5er-Gruppen zu bilden. Dafür sind dann die extra dafür vorgesehenen Quadrate-Sätze erforderlich (siehe Anleitung unten).

Geteilte Quadrate - Anleitung

In diesem Päckchen sind 5 Umschläge. Jeder Umschlag enthält Teile aus Pappe, um daraus Quadrate zu legen. Jedes Mitglied der Arbeitsgruppe soll sich jetzt einen Umschlag nehmen, aber ihn nicht öffnen, bevor ich das Startsignal gebe.

Sobald das Signal gegeben ist, hat die Gruppe die Aufgabe, **fünf Quadrate von gleicher Größe** zu legen, so dass jeder und jede vor sich ein Quadrat liegen hat, genauso groß wie das der anderen. Nur wenn jeder und jede Einzelne solch ein perfektes Quadrat hat, ist die Aufgabe gelöst.

(Zeichne zur Verdeutlichung ein großes Quadrat, ein kleines Quadrat, ein Parallelogramm, ein Rechteck und einige gleich große Quadrate an die Tafel. Streiche alle durch, bis auf die gleich großen Quadrate.)

Was ihr tun könnt, ist, ein Teil von euch einem anderen Mitspieler anzubieten. Ihr könnt auch von den anderen MitspielerInnen Teile annehmen, wenn ihr das möchtet, aber nur, wenn sie euch direkt angeboten werden.

Beachtet aber die folgenden Beschränkungen:

- Es darf nicht gesprochen werden.
- Ihr dürft die anderen MitspielerInnen nicht nach einem Teil fragen und ihr dürft den anderen nicht einfach Teile wegnehmen. Ihr dürft auf keine Weise signalisieren, dass jemand euch ein Teil geben soll. Und ihr dürft nicht zeigen, wo ein Teil hingelegt werden soll.
- Ihr dürft lediglich ein Teil von euch (oder alle Teile) einem anderen Mitspieler direkt anbieten und ihr dürft nur nehmen, was euch direkt angeboten wird.
- Teile dürfen nicht einfach in die Mitte gelegt werden.

Gibt es Fragen? Wenn nicht, dann fangt jetzt an.

Geteilte Quadrate - Anleitung für BeobachterInnen

Deine Aufgabe ist es, teils als BeobachterIn, teils als SchiedsrichterIn zu fungieren.

Achte als **SchiedsrichterIn** auf die Einhaltung folgender Regeln:

1. Sprechen, auf Teile zeigen oder sonstige Arten von Verständigung in der Gruppe sind verboten.
2. Man kann Teile abgeben, darf aber nichts nehmen, was einem nicht gegeben wird.
3. Teile müssen direkt einer anderen Person angeboten werden. Sie dürfen nicht einfach in die Mitte gelegt werden.
4. Jemand kann alle Stücke weggeben, selbst wenn er oder sie schon ein Quadrat fertig hatte.

Gib dein Bestes, die Regeln durchzusetzen !

Achte als **BeobachterIn** auf Folgendes:

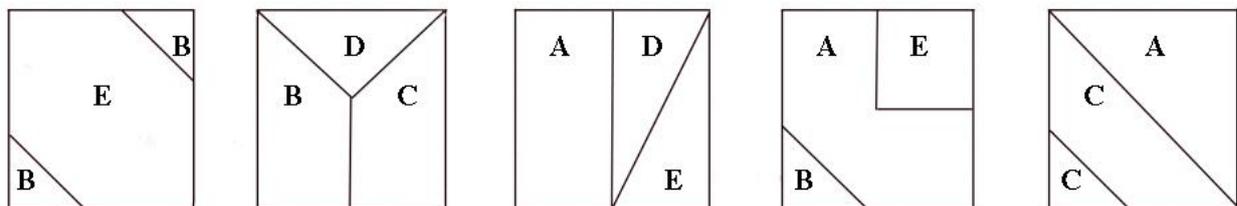
- 1) Werden die Regeln eingehalten?
- 2) Sind starke Emotionen bei den SpielerInnen zu spüren? Wann? Gibt es Frustrationen, Ängste, ...?
- 3) Welche unterschiedlichen Verhaltensweisen fallen dir auf?
- 4) Wie verhalten sich diejenigen, die ihr Quadrat schon fertig haben? Achten sie weiter auf die Gruppe oder lehnen sie sich zurück?
- 5) Gibt es einen Punkt, an dem die Gruppe anfängt zusammenzuarbeiten?
- 6) Fielen Kommunikations- oder Konfliktlösungsstrategien auf?

Die Herstellung der Quadrate

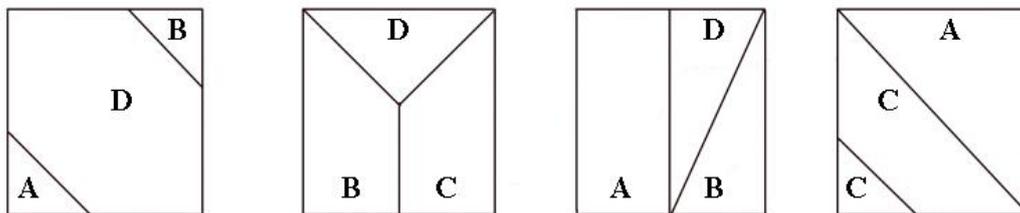
Ein kompletter Satz von Quadraten besteht aus 5 Umschlägen, die Teile aus Kartonpapier in verschiedenen Größen enthalten. Wenn sie passend zusammengelegt werden, formen sie 5 Quadrate von gleicher Größe. Jede Gruppe erhält einen solchen Satz.

Um einen Satz herzustellen, schneide fünf Quadrate von gleicher Größe aus (ca. 15 mal 15 cm). Versehe die Quadrate mit Trennlinien wie unten angegeben .

Die Linien müssen so gezogen werden, dass alle Teile mit demselben Umriss auch exakt dieselbe Größe haben. Nachdem die Linien gezogen sind, zerschneide die Quadrate in die kleineren Stücke, die das Puzzle bilden. Beschrifte die 5 Umschläge mit den Buchstaben A bis E. Verteile die Puzzle-Teile in die Umschläge.



Alternativer Zuschnitt für 4 SpielerInnen in einer Gruppe:



Groschen-Versteigerung

Ziel

Bewusstsein dafür zu wecken, wie ‚automatisch‘ und leicht wir in konkurrierendes Denken (Wettbewerb) verfallen, obwohl dies das Erreichen des Zieles oder Wunsches verhindert bzw. beeinträchtigt.

Zeit

ca. 20 Minuten

Material

Für jede Gruppe à drei TeilnehmerInnen Schreibutensilien, Stühle und einen Tisch für den Auktionator/die Auktionatorin. Groschen/Pfennige/Cents können unterhaltsame Requisiten sein.

Ablauf

- 1) Das Ziel der Übung nicht vorher erklären!
- 2) Teile die TeilnehmerInnen in Gruppen von drei Personen ein, von denen eine der Auktionator/die Auktionatorin sein soll und die anderen zwei gegeneinander bieten. Übergib das Schreibmaterial an die AuktionatorInnen.
- 3) Gib die Anleitung: „Die beiden Bieter in jeder Gruppe müssen bei jedem Groschen bieten, bis eine Person ihn ersteigert hat. Der Auktionator leitet die Versteigerung und hält auf dem Papier fest, wer wie viel ersteigert und bezahlt hat. Die Aufgabe lautet: ‚Maximiere deinen Profit!‘“ (Wiederhole die Anweisung ggf. deutlich.) Nun lass die Auktion beginnen und gib genügend Zeit zum Steigern und Bieten.
- 4) Wenn alle Gruppen die Aufgabe beendet haben, frage die TeilnehmerInnen in jeder Gruppe, wie die Sache lief und besprich dann die Erfahrungen:

Auswertung

Punkte, die während der Diskussion hervorzubringen sind:

Der beste Weg für jeden in der Gruppe, seinen Profit zu maximieren, wäre das wechselseitige Bieten von einem Pfennig für jeden Groschen, wobei der andere in dem Moment nichts bietet. Das erfordert Zusammenarbeit. Nur wenige sehen das am Anfang, aber oft werden die Gruppen einige Fortschritte in dieser Hinsicht machen. Meistens gibt es mindestens eine Gruppe, die am Ende gewinnt, jedoch weit mehr bezahlt, als die Groschen wert sind und somit jegliches Verständnis von Profit verliert. Was hat sie davon abgehalten zu sehen, dass Zusammenarbeit sehr hilfreich gewesen wäre? Wie ist die Parallele zum Alltag und zum eigenen Verhalten? Wann hilft uns konkurrierendes Verhalten und wann behindert es uns eher?

Hände drücken

Ziel

Kraft- und Aggressionsentwicklungen mitsamt ihren Auswirkungen besser verstehen lernen. Diese Übung zeigt uns weiterhin, dass jede „Offenbarung“ von Kraft und Aggression den instinktiven Versuch begründet, ein neues Kräftegleichgewicht herbeizuführen. Veranschaulicht wird auch, dass das natürliche Kräftegleichgewicht nur verändert werden kann, wenn man die Auswirkungen kennt.

Zeit

Etwa 10 bis 15 Minuten, Variante in Reihen ca. 20 Minuten.

Ablauf

1. Frage nach einem oder einer Freiwilligen, die dir helfen soll, das Prinzip der Kräfte zu demonstrieren.
2. Stellt euch in die Mitte des TeilnehmerInnenkreises. Sage dem/der Freiwilligen, dass er/sie die Hände mit den Handflächen nach vorn oben ausstrecken soll. Nun platzierst du deine Handflächen auf die Handflächen des/der Freiwilligen und drückst dagegen. Der/die andere wird instinktiv dagegen drücken, um das Gleichgewicht zu halten und nicht zu stolpern.
3. Verdeutliche kurz die Reaktion: „Was hast du getan, als ich gegen deine Handflächen drückte?“ Die Antwort wird wahrscheinlich sein: „Ich habe dagegen gedrückt.“ Dann frage weiter: „Hättest du auch irgendetwas anderes tun können?“ Die Antwort wird vielleicht sein: „Was?“ oder etwas Ähnliches.
4. Nun fordere den Freiwilligen/die Freiwillige auf: „Diesmal drückst du gegen meine Hände.“ Er/sie legt ihre Hände mit den Handflächen nach vorn oben und macht sich bereit, das Gewicht des/der Freiwilligen abzufangen. Wird der Druck ausgeführt, dann leistest du keinen Widerstand, wodurch der/die Freiwillige wieder das Gleichgewicht verlieren wird (notfalls musst du ihn/sie auffangen!).

Auswertung

Man kann nun auswerten, wie Aktion und Reaktionsmöglichkeiten zusammenhängen. Eine weitere alternative Reaktion könnte z.B. eine Umarmung (Eingriff in das Kräftegleichgewicht) sein, wodurch die Beziehung zwischen zwei Personen verändert werden kann. Es kommt darauf an, die Kräfteverzweigungen innerhalb der Gruppe (min. zwei Personen) zu erkennen. Es ist möglich, dies eine Gruppe erleben zu lassen, aber zerrede es nicht! Die Demonstration ist mehr wert als viele Worte.

Variante I

Du kannst diese Übung auch mit der ganzen Gruppe durchführen. Dabei stehen sich immer zwei Personen gegenüber. Weise sie wie in Punkt 2 an, die Handflächen aneinander zu legen. Gib dann einer Seite die Instruktion: „Drücken!“ Die andere Seite erhält keine Information. Dann demonstrieren den Rest der Übung.

Variante II

Stelle die TeilnehmerInnen in zwei Reihen gegenüber. Ihre Aufgabe ist es, die jeweils gegenüberliegende Seite des Raums zu erreichen. Sie haben die Hände auf Schulterhöhe voreinander und versuchen, sich zu „schieben“. Allerdings dürfen sie sich nicht berühren, sonst haben beide verloren! Sie dürfen sich auch nicht umeinander drehen oder Ähnliches. Gesprochen werden darf ebenfalls nicht. Welche Wege gibt es, dass beide ihr Ziel erreichen? (Lösung: nachgeben bzw. sich – nonverbal – einigen und das Ziel nacheinander erreichen.) Bei dieser Variante ist eine zusätzliche Auswertung bzgl. des Umgangs mit Gefühlen von **Macht und Ohnmacht** gut möglich.

Koalition

Ziel

Die Fähigkeiten zur Zusammenarbeit mit Menschen oder Gruppen entwickeln, die „traditionell“ eher als „Gegner“ wahrgenommen werden. Die Mechanismen erkennen, die uns so handeln lassen.

Zeit

1-2 Stunden

Material

-

Ablauf

Bilde vor Beginn der Übung 3 Gruppen, die 3 Banden in einer deutschen Großstadt darstellen sollen. Die Gruppen sollen der lokalen Situation angepasst werden. Sie müssen nur traditionell feindliche Gruppen darstellen, z.B. Gangs von Deutschen, Türken, Albanern, Russlanddeutschen.

Es ist höchst empfehlenswert, diese Übung in 3 getrennten Etappen zu machen.

Etappe I

Führe vorläufig nur Schritte 1-3 durch.

1. Teile die Gruppe in 3 Banden auf. Lese folgende Situation vor:

Jede Bande ist stolz auf ihr eigenes Gebiet und verteidigt es energisch. Alle Mitglieder der 3 Banden verbringen viel Zeit auf der Straße und jede Gruppe interessiert sich für Sport. Es gibt keine adäquaten Hallen, wo sie Sport und Freizeitaktivitäten nachgehen können, ohne das Gebiet einer anderen Bande zu betreten. Diese Situation hat schon oft zu heftigen und gewaltsamen Auseinandersetzungen geführt.

Es ist einem Nachbarschaftsprojektmitarbeiter (NPM) zu Ohren gekommen, dass es einen Topf Bundesgelder gibt, um innerstädtische Sport- und Kulturzentren zu errichten. Er hatte immer eine gute und offene Kommunikation mit den 3 Bandenführern. Jetzt schlägt er ihnen Folgendes vor: Wenn sie die Unterstützung ihrer Mitglieder bekommen und gemeinsam eine verantwortliche Organisation und einen angemessenen Durchführungsplan entwickeln können, hilft er ihnen, den Antrag auf diese Gelder für ein Jugendsport- und Kulturzentrum zu stellen. Das Zentrum wäre mit Volleyball- und Basketballplätzen, Hallenbad und Tennisplätzen ausgestattet sowie mit einem Auditorium, einer Bühne und Bastel- und Werkstatträumen bestückt.

Die Bandenanführer verstehen die Wichtigkeit eines solchen Zentrums, sie wissen aber nicht, wie sie es zustande bringen könnten, ohne die Kontrolle über das eigene Gebiet und ihre Mitglieder zu verlieren. Manche Bandenmitglieder haben bereits gesagt, sie würden lieber auf das Zentrum verzichten, als es zusammen mit den anderen Banden benutzen zu müssen.

2. Die Rolle des NPMs wird von einem Trainer/einer Trainerin (oder mehreren) gespielt.
3. Zuerst trifft sich jede Bande für sich in einer Ecke des Raums. Sie erledigen die folgenden Aufgaben (schreibe die Aufgaben am Flipchart auf):
 - a. Legt die Bandenorganisation fest: benennt einen Bandenführer usw.
 - b. Plant, wie ihr mit den anderen Banden zusammenkommen könnt, um eine gemeinsame Organisation aufzubauen.
 - c. Überlegt, wie ihr die Regel gegen Gebietsübergreifungen außer Kraft setzen könnt.



- d. Überlegt, wie ihr die anderen Banden dazu überreden könnt, in die neue Organisation einzutreten.
 - e. Überlegt, wie Vertreter zum Organisationsbeirat ernannt werden können.
4. Nachdem jede Bande ihre Ideen besprochen hat, dürfen sie Gespräche mit einer oder beiden anderen Banden aufnehmen. Dies können sie wie folgt machen:
 - a. Sie können Fragen oder Vorschläge aufschreiben, die vom NPM überbracht werden. Auch die jeweiligen Antworten werden aufgeschrieben und vom NPM übermittelt.
 - b. Sie können eine Treffen mit den anderen Banden vereinbaren.

Etappe II

Wenn ein Treffen gewünscht wird, lies die Punkte 4-6 vor.

5. Treffen werden im Forum im Rahmen eines „fishbowl“ (Fischglas) durchgeführt. Ein Sprecher oder eine Sprecherin jeder Bande sitzt auf einem Stuhl in der Mitte des Raums. Eine zweite Person darf hinter ihm/ihr in beratender Funktion sitzen. Alle anderen Mitglieder der Bande müssen sich 2 Meter hinter ihren Sprechern aufreihen und dürfen **nur zuhören**. Nur die SprecherInnen dürfen reden! Falls ein anderes Bandenmitglied sprechen möchte, muss es dem Sprecher/der Sprecherin leicht auf die Schulter klopfen und ihn/sie um Erlaubnis bitten. Wenn die Erlaubnis gegeben wird, tauschen die beiden die Plätze. Nun ist dieses Bandenmitglied der Sprecher/die Sprecherin.
6. Die SprecherInnen im Fischglas können eine Pause machen, zu ihren Banden zurückgehen, ihre Informationen überbringen und gemeinsam mit den anderen Mitgliedern ihre weitere Strategie planen. Anschließend gehen sie zurück zum Treffen.
7. Wenn eine Übereinstimmung erreicht worden ist, wird sie dem NPM vorgestellt. Der NPM kann den Vorschlag entweder akzeptieren oder zur weiteren Verarbeitung zurückschicken.

Auswertung

Etappe III

8. Wenn eine akzeptable Lösung gefunden wurde oder nach ungefähr einer Stunde Verhandlungszeit, breche die Übung ab und werte sie aus. Wenn eine Lösung vorhanden ist, konzentriert sich die Auswertung darauf, wie sie erreicht worden ist. Wenn keine Lösung gefunden wurde, bespricht die Gruppe, was dies verhindert hat.
 - a. Was hat jeder Bande geholfen, einer Lösung näher zu kommen? Was stand im Wege?
 - b. Wie sind die Banden mit Meinungsverschiedenheiten innerhalb der eigenen Reihen umgegangen?
 - c. Wie sind die Banden mit Misstrauen oder unkooperativem Verhalten von Seiten der anderen Banden umgegangen?
 - d. Welchen Führungsstil hatte jede Bande? Sichert die Macht von oben nach unten oder wurde im Konsens entschieden? Hat sich der Stil im Lauf der Übung geändert?
 - e. Hat irgendein Mitglied innerhalb der eigenen Bande passiven Widerstand geleistet? Aus welchen Gründen? Wie wurde mit dieser Art Widerstand umgegangen?
9. Allgemeine Bemerkungen zu dieser Übung oder Dingen, die erlernt wurden? Wurden VK-Leitlinien angewendet?

Konfliktreihen

Ziel

Die Konfliktreihen veranschaulichen, dass es immer mehrere Lösungen für ein einzelnes Problem gibt und diese mehr oder weniger erfolgreich sein können. Die Übungen sind kurz und variabel. Weiterhin machen sie Spaß und heben den Energielevel. Sie trainieren unsere Fähigkeit, auf Körpersignale zu achten und diese besser zu deuten. Diese Übung eignet sich besonders als Vorbereitung für die Rollenspiele, weil man sich in einer Gruppe, in der alle dasselbe machen, sicherer fühlt.

Zeit

Variabel - ca. 10 Minuten für jede Szene (2-3 Minuten für das Inszenieren der Szene, 2-3 Minuten für den Rollenwechsel, 4-6 Minuten für das Spielen der Szene) und 5 Minuten zur Auswertung pro Durchlauf.

Ablauf

1. Das Ziel der Übung kann benannt werden.
2. Bilde Paare, die sich in zwei Reihen gegenüberstehen. Erkläre, dass jede Reihe eine andere Rolle zu spielen hat (welche, wird beim Vorlesen der Szenarien gesagt). Beschreibe die „Gefrierfunktion“: Die SpielerInnen sollen auf Kommando („Stopp!“), unabhängig von der Situation, wie in Eis eingefroren dastehen und die Körperhaltung beibehalten.
3. Lies die erste Szene zweimal vor und beantworte bei Bedarf noch offene Fragen. Lasse aber ruhig wie im richtigen Leben ggf. ein paar Fragen offen. Gib das Kommando: „Start!“ Überwache den Ablauf der Szenen und achte auf Veränderungen bei den SpielerInnen (z.B. gespielter Zorn verwandelt sich im Laufe der Szene in echte Wut).
4. Beende die Szene, wenn du ansatzweise erkennst, dass die Situation eskalieren könnte oder auch stillsteht.
5. Wenn es auffallende Körperhaltungen gib, befrage die SpielerInnen, wie diese mit der jeweiligen Situation in Zusammenhang stehen.
6. Du kannst nach jeder Szene eine Zwischenauswertung machen und nach Gefühlen, Wegen und Methoden, die ausprobiert wurden, fragen und ob sie zum Erfolg geführt haben. Diese Auswertung muss zügig vor sich gehen! Verweile nicht zu lange bei einer Gruppe.
7. Wenn die Beteiligung gut ist und das Interesse da ist, wiederhole jede Szene noch einmal mit getauschten Rollen. Ansonsten nimm das nächste Szenario.

Auswertung

- Was hast du in deiner Rolle gefühlt?
- Was ist geschehen?
- Hatte jemand eine besondere oder ungewöhnliche Lösung gefunden?
- Was war erfolgreich und warum? Wer war nicht so erfolgreich und warum nicht?
- Was hat dich zu einer Änderung deiner Meinung bewogen?

Anmerkung

Die Technik des „Einfrierens“ ist sinnvoll, um besonders anschaulich Körperhaltungen bei dem einen oder anderen Paar zu verdeutlichen. Sobald alle die Haltung und die Signale dieses Paares gesehen haben, kann es sich aus der Haltung lösen. Um das Gesehene zu diskutieren, ist es nicht nötig, die Haltung die ganze Zeit beizubehalten.

Man kann das „Einfrieren“ auch gebrauchen, wenn man der Meinung ist, dass die Situation eskalieren könnte. Dann, ist es besser, die DarstellerInnen erst weitermachen zu lassen, wenn sie sich beruhigt haben – und wenn du denkst, dass sie nach dieser Pause für neue Wege offen sind.

Szenarien

1. Du magst deinen Hund sehr gern, aber er hat die Angewohnheit, über die Straße in den Garten deiner Nachbarin zu laufen und ihn durcheinander zu bringen. Die Nachbarin möchte dem Hund eine Lehre erteilen und schlägt ihn mit einem Stock. Du siehst das und eilst hinüber. Du musst versuchen, die Nachbarin gewaltfrei vom Schlagen abzuhalten. Die in der Reihe 1 schlagen den Hund und die in der Reihe 2 versuchen, das Schlagen zu beenden.
2. Der Schiedsrichter in einem Spiel im Hof eines Gefängnisses entscheidet sich für einen Elfmeter zugunsten der gegnerischen Mannschaft. Du, als Mitglied der benachteiligten Mannschaft, bist sauer. Was passiert? Reihe 1 ist Spieler, Reihe 2 ist Schiedsrichter.
3. Du arbeitest mit einem anderen Gefangenen in der Gefängnisküche. Ihr beide verteilt Spaghetti aus einem großen Topf, den der Koch euch gegeben hat. Aus Versehen stößt dein Partner den Topf um, die Spaghetti landen auf dem Boden und dein Partner macht sich schnell aus dem Staub. Der Koch kommt und sieht, wie du dich über die Spaghetti beugst. Er ist total sauer und fängt an, mit dir zu streiten. Reihe 1 ist der Koch, Reihe 2 ist der Essensverteiler.
4. Du schaust dir gerade dein Lieblingsprogramm im Fernsehen an. Ein anderer Insasse geht zum Fernseher und schaltet das Programm um, ohne dich zu fragen. Du musst versuchen, dein Programm weitersehen zu können, ohne Gewalt anzuwenden. Reihe 1 sieht sich das Programm an, Reihe 2 hat das Programm umgeschaltet.
5. Ein Bär von einem Mann steht in dem Türeingang, durch den du durchgehen musst. Er will nicht zur Seite weichen und dich durchlassen. Er will, dass du um dein Recht kämpfst. Du willst aber nicht kämpfen und versuchst, ihn gewaltfrei dazu zu bewegen, aus dem Weg zu gehen. Reihe 1 ist der „Bär“, Reihe 2 die andere Person.
6. Du wirst beschuldigt, in einem Test geschummelt zu haben. Du hast aber nicht geschummelt und wirst durch den ganzen Kurs durchfallen, wenn du bei diesem Test durchfällst. Du musst deine Lehrerin davon überzeugen, dass du nicht geschummelt hast. Reihe 1 ist die Studentin/der Student, Reihe 2 die Lehrerin.
7. Du hast deine Zelle für wenige Minuten verlassen. Du kommst zurück und siehst, dass dein Zellennachbar deine Post liest. Eine Packung Zigaretten, die auf dem Tisch lag, ist auch weg. Du musst versuchen klarzumachen, dass er sich solche Freiheiten nicht herausnehmen kann und versuchen, die Zigaretten zurückzubekommen, ohne Gewalt anzuwenden. Reihe 1 ist derjenige, der die Zelle kurz verlassen hat, Reihe 2 ist der Mitbewohner.

Konzentrische Kreise

Ziel

Barrieren abbauen, in Themen wie Selbstbestätigung einsteigen, aktives Zuhören üben.

Zeit

Ca. 5 Minuten pro Frage, inklusive Wechselzeit.

Ablauf

- 1) Bilde 2 Gruppen.
- 2) Eine Gruppe stellt ihre Stühle in einem Innenkreis auf, der nach außen gerichtet ist. Die andere Gruppenmitglieder stellen ihre Stühle ihren PartnerInnen gegenüber auf. (Wenn der Raum nicht breit genug ist, kann man zur Not auch zwei parallele Reihen aufbauen.)
- 3) Die PartnerInnen begrüßen sich und stellen sich mit ihrem Adjektivnamen vor.
- 4) Erkläre den Ablauf und das aktive Zuhören, z.B. wie folgt: „Ihr werdet gleich abwechselnd über ein vorgegebenes Thema sprechen. Nachdem ich euch das Thema gesagt habe, habt ihr etwa eine halbe Minute Zeit, um darüber nachzudenken. Wenn ich „Beginn“ sage, habt ihr jeweils zwei Minuten Zeit, darüber zu sprechen. Ich sage, welcher Kreis zuerst anfängt und gebe das Signal, wenn die Zeit um ist. Wenn ihr dran seid zuzuhören, dann hört ihr NUR zu. Bitte macht keine Bemerkungen, fangt nicht an zu diskutieren oder über eigene Erfahrungen zu sprechen. Aber macht durch Nicken oder Ähnliches deutlich, dass ihr wirklich zuhört. Respektiert die Denkpausen eures Gegenübers. Wenn jemand vor den zwei Minuten fertig ist, schweigt ihr den Rest der Zeit.“
- 5) Kläre, ob es noch Fragen gibt
- 6) Lies die erste Frage vor und lass die TeilnehmerInnen ungefähr 30 Sekunden lang nachdenken.
- 7) Dann sage, welcher Kreis zuerst sprechen soll und gib das Startsignal.
- 8) Beende das Gespräch nach ca. 2 Minuten. Lass dann den anderen Kreis über das Thema reden. Lies den Satz ggf. nochmals vor.
- 9) Nachdem beide PartnerInnen zu einem Thema sowohl gesprochen als zugehört haben, sollen sie sich voneinander verabschieden. Danach rückt eine Gruppe einen Stuhl nach rechts.
- 10) Es folgt die nächste Frage (insgesamt 4 bis 5 Themen).

Anmerkung

Lass mal den Innen-, mal den Außenkreis anfangen zu sprechen. Und lass die Kreise abwechselnd einen Stuhl weiterrücken.

Auswertung

War es schwierig 2 Minuten lang zu sprechen oder zuzuhören, ohne die Rolle zu wechseln?

Wie war es, wenn euer Gegenüber geschwiegen hat oder ihr selbst?

Gesprächsthemen

Die Themen für die Konzentrischen Kreise, die hier im Grundkurs-Handbuch vorgeschlagen werden, sind gedacht im Hinblick auf eine Verstärkung der Selbstachtung. Andere Serien von Themen, die Ärger, Ängste und andere Befindlichkeiten ansprechen, erscheinen in den entsprechenden Abschnitten des Aufbaukurs-Handbuches, wo diese Befindlichkeiten tiefer ergründet werden.

Achte bei der Auswahl der Themen darauf, dass sie in tiefere Ebenen hinein- und auch wieder hinausführen, damit am Ende nicht schwere Erinnerungen und Erlebnisse stehen bleiben. Schließe die Übung auf alle Fälle mit einem positiven, ermutigenden Thema ab.

Gesprächsthemen

1. Ein Mensch, den ich wirklich achte und warum.
2. Etwas Gutes, das mir passiert ist, als ich groß wurde.
3. Eine Eigenschaft, die mir bei einem Freund/einer Freundin wichtig ist und warum.
4. Etwas, was ich gemacht habe, worauf ich stolz bin.
5. Etwas, was ich im kommenden (oder diesem) Jahr tun möchte, worauf ich dann stolz sein kann.
6. Etwas, woran ich gerne zurückdenke.
7. Ein Ziel, das ich habe, und was ich tue, um es zu erreichen.
8. Etwas, was ich in meinem Leben gelernt habe, das für mich wichtig ist.
9. Wie ich einmal meine Angst überwunden habe.
10. Eine Geschichte, wo ich einmal das Richtige getan habe, obwohl ich ziemlich Angst hatte
11. Ein positiver Einfluss, der mir jetzt hilft.
12. Ein Teil von mir oder meinem Lebens, woran ich in diesem (oder im kommenden) Jahr arbeiten möchte.
13. Wie ich mir selbst Achtung erweise.
14. Wie andere mich dabei unterstützen können, dass ich meine persönlichen Ziele erreiche.
15. Was ich mir Gutes tue, wenn es mir schlecht geht.
16. Eine gute Seite von mir, die nicht gleich jeder sieht oder kennt.

Macht 1-2-3-4

Ziel

Mut machen, Gefühle wahrzunehmen. Den eigenen Umgang mit Macht und Ohnmacht verdeutlichen. Aspekte von Gerechtigkeitsempfinden und Macht verdeutlichen.

Zeit

Ca. 40-60 Minuten. Normalerweise ist eine Zeitbegrenzung nicht nötig.

Material

Sätze von 4 gefalteten Zetteln, durchnummeriert von 1 bis 4; ein Satz pro Vierergruppe. 2 Bögen Flipchartpapier, jeweils beschriftet mit: „1, 2 - weniger Macht“ und „3, 4 - mehr Macht“.

Ablauf

1. Teile die TeilnehmerInnen in 4er-Gruppen auf. Verteile einen Satz gefaltete Zettel an jede Gruppe. Diese dürfen erst geöffnet werden, wenn die Übung erklärt worden ist.
2. Erkläre, dass sich bei dieser Übung jede Gruppe vorstellen soll, sie besäße 10.000 €, um sie unter sich zu verteilen. Ihre Aufgabe ist es zu beschließen, wie das Geld aufgeteilt werden soll. Die Entscheidungsmacht der Personen in der Gruppe wird ungleich sein, da ein TeilnehmerInnen 1, 2, 3 oder 4 Stimmen haben, je nachdem, welche Zahl auf dem von ihr bzw. ihm gezogenen Zettel steht. Aber es braucht wenigstens 6 Stimmen für die Entscheidung, wie die 10.000 € aufzuteilen sind, so dass keine Person die Macht hat, alleine zu bestimmen. Es ist vielmehr notwendig, ein Bündnis oder eine Partnerschaft zu diesem Zweck einzugehen.
3. Nun nehmen sich die TeilnehmerInnen ihre Zettel, öffnen sie und beginnen mit der Aufgabe.
4. Wenn alle fertig sind, beginnt die Auswertung.

Auswertung

Wenn alle Gruppen ihre Entscheidung getroffen haben, hänge die beschrifteten Bögen an die Wand und beginne mit der Aufarbeitung.

1. Lass die Gruppen ihre Ergebnisse mitteilen, aber verwende nicht zu viel Zeit darauf (die Ergebnisse werden nicht aufgeschrieben).
2. Fordere anschließend zunächst die „Einser“ und „Zweier“ auf, ihre Gefühle während der Übung mitzuteilen und was sie sonst noch wahrgenommen haben (z.B. im Verhalten von sich und den anderen). Schreibe dies stichwortartig auf dem einen Bogen auf.

Dann gib den „Dreier“ und „Vierer“ Gelegenheit, sich zu äußern und halte die Aussagen auf dem zweiten Bogen fest.
3. Frage nach, wie sich die TeilnehmerInnen gefühlt und was sie gedacht haben, als sie die Zahl auf ihrem Zettel zuerst gelesen haben. Hat sich ihr Gefühl und ihr Verhalten im Laufe der Übung verändert?
4. Diskutiere die Aussagen der beiden Wandzeitungen. Arbeite die Einsichten heraus, die die Übung hervorgebracht hat. Zum Beispiel: dass Macht eine Geisteshaltung ist; dass Macht zu haben oder nicht zu haben nicht allein damit etwas zu tun hat, ob ich ein bestimmtes Amt oder eine bestimmte Rolle innehab; dass Macht viel zu tun hat mit Überzeugungen, Wahrnehmung, Verantwortlichkeit usw.

5. Versuche, die Übung auf das Leben zu übertragen: Im realen Leben gibt es viele „Einser“ und „Zweier“. Die „Dreier“ und „Vierer“ neigen dazu, sich zusammenzutun. Aber wenn die „Einser“ und „Zweier“ wirklich wollen, können sie jene stoppen.
6. Was hat diese Übung mit „Alternativen zur Gewalt“ zu tun?

Anmerkung

Diese Übung kann zu sehr negativen Gefühle hervorrufen, die das Team dann wieder auflösen muss. **Das Team hat die große Verantwortung, die TeilnehmerInnen auf keinen Fall in Ärgergefühlen übereinander verharren zu lassen!** Es kann hilfreich sein zu betonen, dass diese Übung nur ein Spiel war. Im Spiel geben wir uns die Erlaubnis, auf eine Art zu handeln, wie wir es normalerweise im Leben nicht tun. Es kann sowohl hilfreich als auch lehrreich sein zu betonen, wie leicht man über Machtäußerungen ärgerlich wird - und zu diskutieren, was für Folgen das mit sich bringt.

Es kann hilfreich sein, falls diese Übung heftige Gefühle hervorgerufen hat, im Anschluss das L&L „Eule und Maus“ zu machen, wo die Herumstehenden gewöhnlich der machtlosen Maus helfen und nicht der mächtigen Eule. Mache nach dem Spiel auf die menschliche Tendenz aufmerksam, (negativer) Macht mit gemeinschaftlichem Zusammenhalt zu begegnen.

Meditation mit Rosinen

Ziel

Eine Übung zur Reduzierung von Stress, die neben der Methode ein angenehmes Erlebnis vermittelt.

Zeit

20-30 Minuten

Material

Rosinen, mindestens 3 pro Person (alternativ Gummibärchen o.ä. für diejenigen, die keine Rosinen mögen); eine kleine Schüssel für die Rosinen und einen Löffel, um sie zu verteilen.

Ablauf

1. Erkläre das Ziel: „Das Einüben dieser Methode hilft uns im Moment zu bleiben und Befürchtungen über die Zukunft etwas in den Hintergrund zu stellen. Das Erlernen und Üben einer Methode zur vollen Konzentration auf das, was wir im Moment machen, hilft uns bei allen Aktivitäten. Wenn man sich besser konzentrieren kann, hat man die Möglichkeit, die eigene Leistung zu steigern, ob in der Arbeit, der Ausbildung oder beim Sport.“
2. Erkläre den Ablauf: „Wir werden nun eine ‚Essensmeditation‘ machen. Ich werde an jeden von euch 3 Rosinen verteilen. Bitte esst sie nicht auf. Wartet, bis alle ihre Rosinen haben und ich weitere Anleitungen gebe.“
3. Verteile nun die Rosinen. Wenn alle ihre 3 Rosinen haben, fahre wie folgt fort (lese ruhig und langsam vor, lass den TeilnehmerInnen genügend Zeit, deinen Anweisungen nachzuspüren):
„Schaut die Rosinen so an, als ob ihr noch nie zuvor eine Rosine gesehen hättet. - Fühlt die Rosinen zwischen den Fingern – beachtet die Farbe – spürt die Umrisse.
Führt jetzt eine Rosine langsam in den Mund. Merkt, wie eure Hand und euer Arm sich bewegen. Merkt, wie das Wasser in eurem Mund in Erwartung zusammenläuft.
Wenn die Rosine in eurem Mund ist, schließt die Augen oder richtet den Blick vor euch auf den Boden. Kaut sehr, sehr langsam und nachdenklich. Spürt den Geschmack der Rosine und seid euch dessen ganz bewusst.
Esst nun auch die anderen Rosinen, eine nach der anderen, und geht dabei genauso langsam und aufmerksam vor.“
4. Wenn alle ihr 3 Rosinen aufgegessen haben, fahre fort:
„Schmeckt nun euren Atem auf dieselbe Weise, wie ihr die Rosinen gekostet habt. – Achtet darauf, wie es sich anfühlt, wenn ihr einatmet und wieder ausatmet.“
5. Nach etwa 3 Minuten: „Kommt nun langsam wieder in den Raum zurück und öffnet eure Augen.“

Auswertung

„Wie war's?“ Die TeilnehmerInnen sollen sich, wenn sie mögen, zu der Übung äußern, wie sie sich gefühlt und was sie gelernt haben.

Mein persönlicher Raum

Ziel

Die Übung soll Verständnis für den eigenen persönlichen Raum vermitteln, aber auch auf den persönlichen Raum von anderen Menschen aufmerksam machen.

Jeder hat eine (oft unbewusste) Vorstellung von seinem persönlichen Raum. Wenn dieser Raum verletzt wird, fühlt er sich in der Regel unwohl, was zu Spannungen führen kann. Diese Übung zeigt, wie unterschiedlich groß dieser Raum bei jedem Menschen ist und wie die Größe dieses Raumes von Beziehung zu Beziehung und auch von Situation zu Situation anders sein kann. Zum Beispiel kann es sein, dass wir einen Fremden nur so (Geste) nahe kommen lassen, einen Bekannten aber näher, einen Verwandten noch näher und einen Liebhaber am nächsten. Die Übung hilft auch, Grenzen zu setzen.

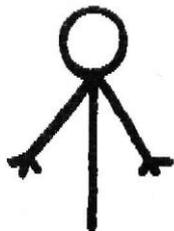
Zeit

ca. 30 Minuten

Ablauf

- 1) Lass die TeilnehmerInnen zwei Reihen bilden, wobei sich jeweils zwei Personen direkt gegenüberstehen. Der Abstand zwischen ihnen sollte mindestens 3 Meter sein (wenn das im Seminarraum möglich ist, eher mehr).
- 2) Während der Übung darf nicht gesprochen werden.
- 3) Weise die Personen der einen Seite (A) an, ihrem Gegenüber (B) nun **ganz langsam** entgegenzugehen und dabei auf dessen Signale zu achten, die zu befolgen sind.

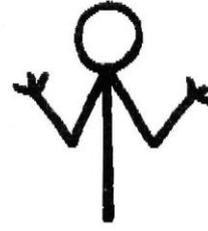
Die Signale sind:



vorwärts gehen



stehen bleiben



zurück gehen

B probiert den Abstand so lange aus, bis er für ihn/sie stimmt.

- 4) Wenn alle stehen, können die Paare im Zimmer herumschauen und sehen, wie groß die Abstände bei den anderen sind. Es soll aber noch nicht darüber geredet werden!
- 5) Nun gehen die TeilnehmerInnen zurück auf ihre Ausgangsposition und führen die Übung mit vertauschten Rollen noch einmal durch. Diesmal sollen sie sich am Ende über ihre Erfahrungen kurz austauschen.
- 6) Anschließend gehen sie wieder zurück auf die Ausgangsposition. Lass die eine Reihe nun um eine Person „aufrücken“, so dass alle ein neues Gegenüber haben.
- 7) A bewegt sich nun auf B zu, wobei B diesmal keine Zeichen gibt. A bleibt stehen, wenn er/sie meint, den persönlichen Raum des Gegenübers gerade überschritten zu haben. Wenn alle ihre Position gefunden haben, soll B sagen, ob A zu nahe gekommen ist oder nicht nahe genug.
- 8) Die Übung wird mit vertauschten Rollen wiederholt. Anschließend tauschen sich die PartnerInnen über ihre Erfahrung aus.

Variante

A und B gehen mit geschlossenen Augen aufeinander zu.

Auswertung

In der großen Gruppe:

Wie ging es euch, als euer persönlicher Raum verletzt wurde?

Wie ging es euch als ihr jemandem näher getreten seid?

Wer kannte sich vorher gut, wer war sich völlig fremd und wie unterschiedlich waren die Reaktionen einer Person auf die unterschiedlichen Grade der Bekanntheit?

Anmerkung

Es wäre interessant, diese Übung am Anfang von einem Kurs durchzuführen und zu schauen, wie weit die TeilnehmerInnen voneinander entfernt stehen, und dann die Übung wieder gegen Ende des Kurses zu machen, um zu sehen ob sich Vertrauen gebildet hat, das sich durch weniger Distanz auszeichnet.

Moorpfad

Ziel

Kooperation fördern.

Zeit

Ca. 15-30 Minuten, je nach Gruppengröße.

Material

1/3 weniger Zeitungsblätter als TeilnehmerInnen.

Ablauf

Die TeilnehmerInnen bekommen als Gruppe die gemeinsame Aufgabe, eine gewisse Distanz (bei 16 Personen etwa 35 Meter) zu überbrücken, wobei sie nur auf den Zeitungsblättern stehen dürfen, der Boden darf nicht berührt werden. Das Ganze geschieht schweigend. Tipps dürfen vorher nicht ausgetauscht werden!

Problemlösung in 6 Schritten – Variante I

(Quelle: Thomas Gordon, Familienkonferenz)

Ziel

Die TeilnehmerInnen lernen eine Methode zur Konfliktlösung kennen, bei der jede Seite gewinnt. Dieser Prozess scheint besser in Konflikten zu funktionieren, in denen wirklich fühlbare Bedürfnisse unterdrückt werden, als in Konflikten, die auf unterschiedlichen Wertvorstellungen oder Weltanschauungen beruhen. Die Übung führt nicht immer zu einer sofortigen Lösung, aber selbst dann kann sie größtenteils das Problem abklären und zu einer späteren Lösung führen. Sie hilft, dass sich Menschen besser in andere Personen hineinversetzen können.

Material

Genügend Kopien der „Problemlösung in 6 Schritten“ (siehe Kopiervorlage unten)

Ablauf

1. Erkläre: “Damit diese Übung zur Konfliktlösung überhaupt erfolgreich sein kann, ist es unbedingt nötig, dass alle Beteiligten bereit sind, die andere Seite nicht länger unter Druck zu setzen. Wenn Lösungen funktionieren und sich bewähren sollen, müssen sie von allen beteiligten Personen voll akzeptiert werden.“
2. Die Gruppe sammelt im Brainstorm-Verfahren vier oder fünf verschiedene Konflikte, in denen zwei Personen (A und B) einen Konflikt haben. Zwei Freiwillige, die Lust haben, einen Konflikt vorzuspielen, wählen einen Konflikt aus und spielen ihn kurz vor.
3. Führe die Konfliktuntersuchung wie folgt durch:
 - a. Betrachte mit den TeilnehmerInnen zunächst A's Seite und schreibe die Ergebnisse am Flipchart an: Welche Bedürfnisse, Gefühle, Motive etc. haben sie bei A wahrgenommen?
Beispiel: A fühlt sich heruntergemacht, wenn B sie/ihn unterbricht.
 - b. Dann wird B 's Seite auf dieselbe Weise untersucht.
Beispiel: B möchte A berichtigen, wenn er/sie meint, dass A etwas Falsches gesagt hat.
 - c. Als nächstes formuliert die Gruppe erneut das Problem in der Sichtweise, die den Bedürfnissen aller Beteiligten entsprechen.
Nun versucht die Gruppe, so viele alternative Lösungen wie möglich zu entwickeln. Die Ergebnisse dieses Brainstorms werden auf ein Extrablatt geschrieben.
Beispiel:
 - i. Bevor B A unterbricht, sollte B sagen: „Entschuldige bitte, aber ich möchte gerne auf einen Fehler hinweisen, der dir unterlaufen ist.“
 - ii. Es ist nicht B 's Sache A 's Rede zu verbessern.
 - iii. B sollte warten, bis A zu Ende geredet hat und A dann etwas Nettes sagen zu dem, was er geredet hat, und dann erst auf den Fehler hinweisen.
 - d. Die Gruppe entscheidet nun, welche Alternativen einen Gewinn für A bedeuten, welche für B. Die Alternativen werden gekennzeichnet mit GA (Gewinn für A) und VB (Verlust für B) bzw. umgekehrt. Kann eine Alternative gefunden werden, die für beide ein Gewinn bedeuten kann, so kann auf dieser Basis vielleicht der Konflikt beigelegt werden? Diese Alternative wird mit GG, Gewinn für beide gekennzeichnet
 - e. Die Streitenden sollten sich dann darüber einigen, dass sie in Zukunft die Alternative befolgen wollen, auf die sie sich soeben geeinigt haben. Die TeilnehmerInnen werden aufgefordert, das zu üben, einige Male kann es misslingen, es ist schwer, eingefahrene Gewohnheiten zu verändern.

Anmerkung

Während des Ablaufs der Übung können andere Probleme auftauchen, die gelöst werden müssen. Das sollte zu diesem Zeitpunkt zurückgestellt werden. Die TrainerInnen notieren sie, um sie für später aufzuheben.

(Diese Übung ist abgewandelt aus der Familientherapie entnommen.)

Kopiervorlage: Problemlösung in 6 Schritten

1. **Identifiziert und beschreibt das Problem:** beschreibt die Bedürfnisse jeder Person.
2. **Formuliert das Problem neu:** so dass das gemeinsame Bedürfnis aller zum Ausdruck kommt.
3. **Brainstorm alternativer Lösungen:** Entwickelt eine Vielfalt an Lösungsmöglichkeiten. Bewertet oder verurteilt nicht und setzt keinen Lösungsvorschlag herab.
4. **Wertet diese Lösungen aus:** Welche scheint am besten zu sein? Fragt jede Person, wie es ihr bei jeder Lösung geht.
5. **Entscheidet euch für die beste Lösung, die für alle akzeptabel ist:** Arbeitet weiter daran, bis alle zufrieden sind. Entspricht die Lösung den Bedürfnissen, die in Schritt 2 erläutert wurden?
6. **Wertet aus:** Fragt alle ab und zu nach, um mitzubekommen, wie die Lösung funktioniert.

Problemlösung in 6 Schritten – Variante II

Ziel

Hier werden an Beispielen Problem- und Konfliktlösungsfähigkeiten geübt. Es sind Fällen, bei denen die Lösung weder offensichtlich leicht ist noch wo es um enge Beziehungen geht.

Zeit

45 Minuten

Material

Flipchart oder Blätter zum Verteilen (s. folgende Seiten „Vater kommt nach Hause“, „Familienurlaub“ und „Vater hat ein Stellenangebot“).

Ablauf

1. Bilde 5er- oder 6er-Gruppen. Stelle Flipchart auf oder verteile Blätter (s. folgende Seiten). Erkläre, dass jede Gruppe eine Familie darstellt. Die TeilnehmerInnen jeder Gruppe sollen die Rollen unter sich verteilen.
2. Die TeilnehmerInnen schlüpfen in ihre Rollen und an Hand der “Problemlösung in 6 Schritten“ sucht die Gruppe nach einer Lösung ihres Problems, die alle Familienmitglieder akzeptieren können.
3. Jede Gruppe bespricht die Punkte und schreibt entsprechend der Schritte 1-5 ihre Lösungen auf. Ein Mitglied der Gruppe stellt später der Gesamtgruppe die Ergebnisse vor.

Auswertung

Wie lief es?

War es schwierig, eine Lösung zu finden? Wenn ja, was war schwierig?

Was war einfach?

Wie haben die „Sechs Schritte“ geholfen?

Haben sich alle Familienmitglieder gehört gefühlt und sind einbezogen worden? Wenn ja, wie hat das funktioniert? Wenn nein, was hat dies verhindert?

Problemlösung in 6 Schritten – Übungsbeispiel: „Vater kommt nach Hause“

Wir sind alle Problemlöser: das machen wir jeden Tag und jeder und jede von uns hat eine Methode, die auch oft funktioniert. Hier wird eine weitere Möglichkeit vorgestellt für Fälle, in denen

- es keine einfache Lösung gibt und
- alle ihre Beziehungen zueinander erhalten wollen.

Die Situation

Der Vater ist gerade aus dem Vollzug entlassen worden und möchte nicht in seiner alten Nachbarschaft wohnen bleiben. Er möchte sich den schlechten Einflüssen dort entziehen und deswegen möchte er, dass die Familie umzieht. Er hat etwas Geld gespart, aber seine Mittel sind bescheiden. Seine Frau hat eine Wohnung zur Miete am anderen Ende der Stadt gefunden.

Positionen

Vater: Möchte umziehen, möchte eine andere Wohnung finden.

Mutter: Wenn die Familie umzieht, kann es sein, dass sie ihre Stelle aufgeben muss.

Jugendlicher Sohn: Möchte in der gleichen Wohnung in der Nähe seiner Kumpels bleiben.

Jugendliche Tochter: Ist im Sportverein sehr engagiert und möchte ihren Platz in der Schwimmmannschaft nicht aufgeben.

Junges Kind: Ist sehr musikalisch und ein wichtiges Mitglied der Theater-AG in der Schule.

Oma (bei 6er-Gruppen): Ist im Seniorentreff sehr aktiv und ist im Kirchenvorstand.

Eure Aufgabe

Geht nach den „6 Schritten“ vor. Schreibt die Schritte 2 bis 5 auf dem Flipchartpapier auf und sucht jemanden aus der Gruppe aus, der nachher vor der Gesamtgruppe eure Lösung präsentiert.

Die 6 Schritte

1. **Identifiziert und beschreibt das Problem:** beschreibt die Bedürfnisse jeder Person.
2. **Formuliert das Problem neu:** so dass das gemeinsame Bedürfnis aller zum Ausdruck kommt.
3. **Brainstorm alternativer Lösungen:** Entwickelt eine Vielfalt an Lösungsmöglichkeiten. Bewertet oder verurteilt nicht und setzt keinen Lösungsvorschlag herab.
4. **Wertet diese Lösungen aus:** Welche scheint am besten zu sein? Fragt jede Person, wie es ihr bei jeder Lösung geht.
5. **Entscheidet euch für die beste Lösung, die für alle akzeptabel ist:** Arbeitet weiter daran, bis alle zufrieden sind. Entspricht die Lösung den Bedürfnissen, die in Schritt 2 erläutert wurden?
6. **Wertet aus:** Fragt alle ab und zu nach, um mitzubekommen, wie die Lösung funktioniert.

Problemlösung in 6 Schritten – Übungsbeispiel: „Familienurlaub“

Wir sind alle Problemlöser: das machen wir jeden Tag und jeder und jede von uns hat eine Methode, die auch oft funktioniert. Hier wird eine weitere Möglichkeit vorgestellt für Fälle, in denen

- es keine einfache Lösung gibt und
- alle ihre Beziehungen zueinander erhalten wollen.

Die Situation

Eure Familie möchte Urlaub machen. Das Geld ist sehr knapp, außerdem scheint jedes Familienmitglied ein anderes Ziel vor Augen zu haben. Betrachtet diese Situation als eine Möglichkeit für alle, neue Beziehungen innerhalb der Familie aufzubauen.

Positionen

Vater: Bevorzugt ein Hotel mit Service. Nach einem Jahr harter Arbeit möchte er ein bisschen Luxus. Zelten ist nichts für ihn.

Mutter: Möchte eine Abwechslung zum Haushaltsalltag mit Kochen, Putzen usw. Sie ist gerne draußen in der Natur.

Jugendlicher Sohn: Findet es klasse, draußen zu sein, zu zelten, zu wandern und zu angeln.

Jugendliche Tochter: Möchte, dass ein bisschen was los ist, möchte gerne eine Freundin mitnehmen.

Junges Kind: Möchte einfach Urlaub mit der Familie machen.

Oma (bei 6er-Gruppen): Besucht ihre Enkelkinder gern, aber möchte nicht nur auf die Kinder aufpassen, während die anderen Erwachsenen etwas für sich unternehmen. Möchte eine schöne Landschaft genießen und vielleicht auch ein bisschen regionale Kultur schnuppern.

Eure Aufgabe

Geht nach den „6 Schritten“ vor. Schreibt die Schritte 2 bis 5 auf dem Flipchartpapier auf und sucht jemanden aus der Gruppe aus, der nachher vor der Gesamtgruppe eure Lösung präsentiert.

Die 6 Schritte

1. **Identifiziert und beschreibt das Problem:** beschreibt die Bedürfnisse jeder Person.
2. **Formuliert das Problem neu:** so dass das gemeinsame Bedürfnis aller zum Ausdruck kommt.
3. **Brainstorm alternativer Lösungen:** Entwickelt eine Vielfalt an Lösungsmöglichkeiten. Bewertet oder verurteilt nicht und setzt keinen Lösungsvorschlag herab.
4. **Wertet diese Lösungen aus:** Welche scheint am besten zu sein? Fragt jede Person, wie es ihr bei jeder Lösung geht.
5. **Entscheidet euch für die beste Lösung, die für alle akzeptabel ist:** Arbeitet weiter daran, bis alle zufrieden sind. Entspricht die Lösung den Bedürfnissen, die in Schritt 2 erläutert wurden?
6. **Wertet aus:** Fragt alle ab und zu nach, um mitzubekommen, wie die Lösung funktioniert.

Problemlösung in 6 Schritten – Übungsbeispiel: „Vater hat ein Stellenangebot“

Wir sind alle Problemlöser: das machen wir jeden Tag und jeder und jede von uns hat eine Methode, die auch oft funktioniert. Hier wird eine weitere Möglichkeit vorgestellt für Fälle, in denen

- es keine einfache Lösung gibt und
- alle ihre Beziehungen zueinander erhalten wollen.

Die Situation

Der Vater hat im Moment eine gute Stelle. Jetzt hat er eine Stelle angeboten bekommen, die für ihn den Traumjob darstellt. Der Standort wäre 150 km weit weg von dem jetzigen Wohnsitz und der jetzigen Arbeitsstelle. Er möchte, dass die Familie mit ihm umzieht. Seine Frau müsste ihre neue Arbeit aufgeben, ohne dass sie Aussicht auf eine andere Stelle in der neuen Stadt hätte.

Positionen

Vater: Möchte die neue Stelle annehmen, und dass seine Familie mit ihm umzieht.

Mutter: Wenn die Familie umzieht, muss sie ihre Stelle aufgeben.

Jugendlicher Sohn: Möchte in der Nähe seiner Kumpels bleiben.

Jugendliche Tochter: Ist im Sportverein sehr engagiert und möchte ihren Platz in der Schwimmmannschaft nicht aufgeben.

Junges Kind: Ist sehr musikalisch und ein wichtiges Mitglied der Theater-AG in der Schule.

Oma (bei 6er-Gruppen): Wohnt bei ihrer Tochter (die Mutter), ist im Seniorentreff sehr aktiv und ist im Kirchenvorstand.

Eure Aufgabe

Geht nach den „6 Schritten“ vor. Schreibt die Schritte 2 bis 5 auf dem Flipchartpapier auf und sucht jemanden aus der Gruppe aus, der nachher vor der Gesamtgruppe eure Lösung präsentiert.

Die 6 Schritte

1. **Identifiziert und beschreibt das Problem:** beschreibt die Bedürfnisse jeder Person.
2. **Formuliert das Problem neu:** so dass das gemeinsame Bedürfnis aller zum Ausdruck kommt.
3. **Brainstorm alternativer Lösungen:** Entwickelt eine Vielfalt an Lösungsmöglichkeiten. Bewertet oder verurteilt nicht und setzt keinen Lösungsvorschlag herab.
4. **Wertet diese Lösungen aus:** Welche scheint am besten zu sein? Fragt jede Person, wie es ihr bei jeder Lösung geht.
5. **Entscheidet euch für die beste Lösung, die für alle akzeptabel ist:** Arbeitet weiter daran, bis alle zufrieden sind. Entspricht die Lösung den Bedürfnissen, die in Schritt 2 erläutert wurden?
6. **Wertet aus:** Fragt alle ab und zu nach, um mitzubekommen, wie die Lösung funktioniert.

Schnelle Entscheidungen

Ziel

Diese Übung verlangt schnelles Denken unter Zeitdruck und unter dem Druck, gemeinsam mit anderen eine Lösung finden zu müssen. Ein Konflikt entsteht eben nicht immer so, dass wir uns den Luxus einer wohlüberlegten Meinung leisten können. Diese Übung hilft, mehrere mögliche Lösungen zu einem Problem zu finden, sie stimuliert das kreative Denken.

Zeit

30-60 Minuten; bei fünf 3er-Gruppen sind etwa 12-15 Minuten pro Problemstellung nötig.

Ablauf

1. Bilde 3er-Gruppen.
2. Erkläre: „Ich werde euch jetzt einige Vorfälle schildern, die euch im richtigen Leben passieren könnten. Ihr müsst euch als Gruppe schnell einigen, wie auf die jeweilige Situation zu reagieren ist. Nach jedem Vorfall, den ich euch darstelle, hat erst jeder für sich 15 Sekunden Zeit, um darüber nachzudenken. Dann rufe ich „Zeit“, woraufhin ihr als 3er-Gruppe genau 1 Minute Zeit haben werdet, um euch auf eine Lösung zu einigen.“
3. Kläre, ob es Fragen gibt.
4. Lies das erste Ereignis vor, gib 15 Sekunden Zeit zum Nachdenken, dann rufe „Zeit“. Fragen zum Ereignis werden nicht beantwortet, denn Zweifel und Zwiespalt gehören häufig zu Konfliktsituationen und diejenigen, die Lösungen suchen, müssen auch damit umgehen.
5. Nach einer Minute rufe „Zeit“. Jede Gruppe soll nun berichten. Besprecht die Ergebnisse der einzelnen Gruppen erst, wenn jede Gruppe berichtet hat
6. Dann darf die ganze Gruppe sich für eine Weile über den Vorfall auseinandersetzen. Wenn Einzelne in der Gruppe vom allgemeinen Standpunkt abweichen, können sie nun ihre Meinung sagen.

Falls die Gruppe ernsthaft über ein Problem ins Gespräch kommt, sollte das Gespräch nicht abgebrochen werden. Solche Gespräche könnten „Aha-Erlebnisse“ fördern.

Schnelle Entscheidungen: Situationen

1. Du bist mit zwei Freunden auf einer Demo, auf der die Polizei sich an einigen Stellen mit radikalen Gruppen befassen muss. In eurer ziemlich ruhigen Ecke seht ihr plötzlich, wie ein Mann seinen Mantel aufknöpft und dass er in der Innentasche eine Pistole hat. Was macht ihr?
2. Ihr drei seid unterwegs in einem Triebwagenzug, der aus zwei Waggons besteht. Einige „Hooligans“ sind im Wagen. Aus ihrem laut geführten Gespräch ist zu schließen, dass sie ein Opfer suchen, um ihren Frust abzureagieren. Sie suchen sich einen kleinen, schwächlich aussehenden Afrikaner aus. Sie fangen mit einfachen rassistischen Beleidigungen an. Der Afrikaner versucht, sie zu ignorieren. Die Beleidigungen und Bedrohungen nehmen zu. Der Afrikaner beschließt, dass er sich das nicht mehr gefallen lassen kann, er steht auf und erhebt seine Faust. Die Haltung der Hooligans wird immer bedrohlicher. Es sieht so aus, als ob sie gleich ernsthaft gewalttätig würden. Im zweiten Triebwagen sitzen Polizisten, aber es gibt keinen Zugang dorthin und bis zum nächsten Bahnhof sind es mindestens noch 10 Minuten. Bisher habt ihr und die anderen Passagiere versucht, den Vorfall zu ignorieren und unbeteiligt zu bleiben. Aber jetzt scheint es zu ernsthaften Gewalttätigkeiten zu kommen. Was macht ihr?
3. Ihr drei wartet an einer Bushaltestelle. Direkt neben euch steht eine Mutter mit ihrem kleinen Sohn, der wohl gerade erst laufen gelernt hat. Der Junge fängt an zu heulen und seine Mutter gibt ihm einen Klaps, ohne dabei etwas zu sagen. Der Junge schreit weiter. Die Mutter schimpft: „Hör auf!“ und fängt wieder an, ihn zu schlagen. Was macht ihr?
4. Ihr geht zusammen eine Straße entlang. Ihr seht, wie auf der anderen Straßenseite ein Mann eine Frau mit Gewalt hinter sich herzieht, während sie um Hilfe ruft. Der Mann scheint nicht bewaffnet zu sein. Ihr habt keine Ahnung, ob und in welcher Weise die beiden sich kennen oder nicht. Was macht ihr?
5. (Ähnlich wie die vorherige Situation.) Du bist in einer Seitenstraße, die an diesem kalten Winternachmittag leer zu sein scheint. Gegenüber erscheint ein Mann, der eine Frau hinter sich herzerzt. Sie schreit: „Lass mich in Ruhe!“ Was machst du?
6. Ihr habt eine Veranstaltung in einem „dunklen“ Stadtteil besucht, durch den man nicht gerne alleine geht. Ihr seid die letzten, die das Gebäude verlassen, die Tür hinter euch fällt ins Schloss. Es gibt keine Seitenstraßen und keine Durchgänge zwischen den Häusern. Ihr seht, wie von links eine zum Teil bewaffnete Jugendbande auf euch zukommt und dabei die gesamte Straßenbreite beansprucht. Ihr schaut nach rechts und seht eine andere Bande, auf die die erste sich zubewegt. Die Gruppen werden sich da begegnen, wo ihr gerade steht. Was macht ihr?
7. Du betrittst zu einem Zeitpunkt, zu dem wenige Menschen einkaufen, ein kleines Geschäft am Ende eines Einkaufszentrums. Das Geschäft scheint leer zu sein. Plötzlich hörst du Menschen schreien. Ein großer Mann erscheint, der ein jugendliches Mädchen an den Armen festhält. Er schüttelt sie und brüllt, dass sie etwas geklaut hat. Sie weint. Er schüttelt sie und brüllt weiter. Was machst du?
8. Du bist auf einer großen Party und stehst dort, wo die Bar aufgebaut ist. Die Schwester deines besten Freundes ist auch dort. Der Mann, mit dem sie gekommen ist, kommt zur Bar und holt zwei Getränke. Kurz bevor er zu ihr zurückkehrt, schüttet er etwas in eines der Gläser. Du schaust zu, wie er das Zimmer durchquert und ihr das Glas mit dem Zusatz anbietet. Was machst du?
9. Du läufst alleine eine Straße entlang. Du siehst, wie drei Jugendliche einen anderen anpacken und ihn gegen die Wand schubsen. Du kannst weder ihn noch das, was die drei machen, sehen. Kein Polizist ist in Sicht. Was machst du?
10. Ihr - du und zwei deiner Freundinnen - habt euch schick gemacht und seid gut essen gegangen, um ein schönes Ereignis zu feiern. Eine Gruppe Männer am nächsten Tisch fängt an, euch laut zweideutige „Komplimente“ machen. Was macht ihr?
11. Es ist Abend. Du gehst an einem Park vorbei und siehst, wie jemand einige Pflanzen ausbuddelt. Es ist kein Polizist in Sicht. Was machst du?



12. Du läufst abends eine leere Straße entlang. Bald hörst du etwas hinter dir. Es klingt wie eine Gruppe von Männern, die dich sehr bald einholen wird. Was machst du?
13. Du hast Freigang. Zusammen mit zwei Freunden gehst du in ein kleines Geschäft, um etwas einzukaufen. Während du den gewünschten Artikel suchst, kommt die Polizei, um eine Razzia durchzuführen. Es stellt sich heraus, dass dieses Geschäft ein Ort ist, an dem man Drogen kaufen kann. Was macht ihr?
14. Ihr drei seid mit Auflagen aus der Haft entlassen worden. Ihr trefft euch unerlaubterweise in der Wohnung von einem von euch. Plötzlich kommt der Bewährungshelfer auf Überraschungsbesuch. Die Wohnung hat keine Hintertür und liegt im 10. Stock. Was macht ihr?

Tauziehen

(von James Lehman, AVP USA)

Diese Übung kann auch als L&L eingesetzt werden.

Zeit

10-15 Minuten

Material

15-20 m langes, kräftiges Seil

Ablauf

- 1) Bitte die TeilnehmerInnen, sich in einen lockeren Kreis auf dem Boden hinzusetzen, mit dem Blick in die Mitte. Sie sollen nicht ganz Schulter an Schulter sitzen. Bitte sie nun aufzustehen, aber ohne ihre Hände zu benutzen und ohne einander anzufassen.
- 2) Jetzt sollen sie sich wieder hinsetzen, so wie am Anfang. Lege das Seil jedem im Kreis auf den Schoß und verbinde die Enden mit einem 8-er Knoten, der nicht aufgehen kann. Das Seil soll einen Kreis bilden.
- 3) Bitte die TeilnehmerInnen, das Seil anzufassen und es langsam und gleichmäßig anzuziehen. Dann sollen alle gleichzeitig aufstehen.

Auswertung

Welche Methode des Aufstehens war einfacher?

Wie unterscheidet sich diese Art des Tauziehens von der sonst üblichen?

Variante

Wenn die Gruppe fit genug ist, kann man probieren, ohne das Seil aufzustehen: man kann die Ellenbogen einhaken oder sich an den Händen fassen, wenn die Hände gekreuzt hinter dem Rücken sind.

Anmerkung

So lange das Ziehen gleichmäßig erfolgt, wird das Seil auch gleich stark belastet, egal wie groß die Gruppe ist. Die Stärke des Seils ist wichtig, sowohl wegen des Aushaltens als auch wegen der Bequemlichkeit des Griffes.

Meistens ist es aus Sicherheitsgründen verboten, ein solches Seil mit in den JVA zu bringen. Manchmal geht es aber auch!

Turmbau

Ziel

Der Turmbau ist eine sehr gute erfahrungsbezogene Übung, die für Gruppenkommunikation und die eigene Einordnung in eine Gruppe sensibilisieren kann. Außerdem vermittelt sie ein tolles Erlebnis.

Zeit

etwa 60 Minuten

Material

Zeitungen und eine Tesakrepp-Rolle pro Gruppe

Ablauf

1. Weise in der Einleitung (kurz) darauf hin, dass der „Turmbau“ eine Kommunikationsübung ist und welche Rolle Kommunikation bei Gewalt bzw. Gewaltlosigkeit spielt.
2. Teile die TeilnehmerInnen in 8er-Gruppen ein (6 Aktive und 2 BeobachterInnen).
3. Erkläre: „Jede Gruppe hat nun die Aufgabe, einen etwa 2 m hohen, frei stehenden Turm zu bauen. Gleich bekommt ihr 10 Minuten Zeit, um zu besprechen und zu beraten, wie ihr vorgehen wollt. In dieser Zeit dürft ihr die Zeitungen nicht anfassen! Danach darf mit dem Bau begonnen werden. Reden ist ab diesem Zeitpunkt nicht mehr erlaubt!“

Weise außerdem darauf hin, dass es bei der Übung **nicht** darum geht, welche Gruppe zuerst fertig ist.

4. Gibt es noch Fragen?
5. Die BeobachterInnen sollen darauf achten, dass die Regel eingehalten wird und sorgfältig beobachten, was in der Gruppe passiert.
6. Sollte ein Gruppe schon fertig sein, Sorge dafür, dass sie sich ruhig verhält und die anderen Gruppen in Ruhe zu Ende bauen können. Wenn alle Gruppen die Aufgabe beendet haben, beginnt die Diskussion. Zunächst berichten die BeobachterInnen, dann die Aktiven, was sie beobachtet bzw. erfahren haben.

Auswertung

Bei der Nachbereitung sollten die Teilnehmenden besonders über ihre Gefühle während der Übung reden. Sind Erfahrungen während der Übung mit entsprechenden Lebenserfahrungen vergleichbar?

Wichtig ist auch, ob die Gruppe die Regel befolgt hat. Es sollte deutlich werden, dass bei gelungener Zusammenarbeit die Gruppe sehr beflügelt wird in ihren Aktivitäten, dass es aber auch bei Kommunikationsblockaden zu ungeheurer Frustration, Isolation und Leistungsminderung kommen kann.

Tipp

Auch wenn es lange dauert und es denn Anschein haben mag, dass eine Gruppe nicht in der Lage ist, die Aufgabe zu beenden: vermeide es, dich einzumischen. Warte ab und vertraue dem Prozess und der Kreativität der Gruppe.

Die TrainerInnen beobachten die Gruppen während der Übung und unterstützen die BeobachterInnen bei ihren Berichten.

Versteigerung von Wünschen

Ziel

Sich der eigenen Wertvorstellungen in einer lockeren und nicht bedrohlichen Form bewusst werden. Außerdem kann gut überschüssige Kraft abreagiert werden. (Diese Übung ist fast ein L&L.)

Zeit

etwa 15 Minuten

Material

Tafel und Kreide oder großer Papierbogen und Filzstift

Ablauf

1. Erkläre: Die Gruppe sammelt im Brainstorm-Verfahren Ideen über die Dinge, die sich der Einzelne aus tiefstem Herzen wünscht, sowie über Ziele, für die er gerne arbeiten möchte.
2. Materielle und immaterielle Wünsche werden gesammelt und an die Tafel aufgeschrieben.

Das ist nun die Versteigerungsliste.

Jeder hat 50.000 € zur Verfügung um zu ersteigern. Dabei darf nur in 1.000 €-Einheiten geboten werden.

3. Ein Trainer/eine Trainerin versteigert, ein weiterer schreibt auf, wer was für wie viel ersteigert hat.

Auswertung

4. Anschließend unterhält sich die Gruppe über ihre Wertvorstellungen. Wurde z.B. ein Mercedes für genauso viel Geld wie Weisheit ersteigert? Oder Liebe für so viel wie Reichtum?

Das kann vielleicht zu der Erkenntnis führen, dass etwas ganz anderes für uns wertvoll ist, als wir bisher meinten.

Die TrainerInnen können auf die Ähnlichkeit zum wirklichen Leben hinweisen, wo wir häufig mit den Füßen und nicht mit Kopf und Herz abstimmen.

Anmerkung

Um Zeit zu sparen, kann das Brainstorming in Punkt 2 durch eine Runde am Anfang der Einheit ersetzt werden. In der Runde schreibt ein Teammitglied die Antworten auf die Frage „Etwas, was ich im Leben sehr schätze, ist ...“ auf. Diese Antworten bilden die Dinge, die versteigert werden.

Wahrnehmungsübung

Ziel

Zeigen, dass zwei Menschen eine Sache sehen können und sie ganz unterschiedlich wahrnehmen. Uns die Erfahrung ermöglichen, andere darum zu bitten uns zu helfen, ihren Standpunkt zu verstehen. Menschen ermutigen, die Geduld zu haben, jemandem zu zeigen, was sie sehen. Es ist die Einstellung, die den Ton von Respekt und Offenheit hervorbringt.

Zeit

15 Minuten

Material

Kopien von jedem Bild, das auf mehr als eine Art gesehen werden kann (z.B. das Bild alte Frau/ junge Frau - Wechselbild, Wendebild, Bild vom Wahrnehmung und Interpretation- Assoziationsgesetz im Anhang). Es erscheint günstig, ein einfaches Bild zu wählen und dem Verlangen nach einem komplizierteren Bild nicht nachzugeben. Der Wert liegt im Sehen und im Teilen dessen, was gesehen wird.

Ablauf

1. Erkläre, dass du Bilder an alle austeilen wirst und fordere die TeilnehmerInnen auf, nicht zu reden, bis du das Zeichen gibst. Verteile die Bilder.
2. Bitte jemanden nach etwa einer Minute, zu beschreiben, was er/sie sieht. Fordere jeden, der dasselbe sieht, auf aufzustehen und sich zu dieser Person zu stellen.
3. Frage, ob jemand etwas anderes sieht. Bitte alle, die dasselbe sehen, sich zu der zweiten Person zu stellen.
4. Frage, ob jemand noch etwas anderes sieht.
5. Wenn die TeilnehmerInnen zu diesem Zeitpunkt noch nicht selbst herumlaufen, um sich gegenseitig zu erklären, was sie sehen, fordere sie nun dazu auf.
6. Nach fünf oder sechs Minuten fordere alle auf, in den Kreis zurückzukehren.

Auswertung

Wer konnte beide (oder drei, vier) Bilder sehen?

Was ist hier passiert? Geschieht dasselbe auch im wirklichen Leben?

Wie wäre es, wenn wir über unsere Weltanschauungen anstatt von den Ansichten eines Bildes sprechen würden: Könnten wir dann immer noch um Erklärungen bitten und einander helfen, die verschiedenen Standpunkte zu sehen?

Variante

Ein alternativer Ablauf: 1. Schritt: Stell dich in die Mitte des Kreises mit zwei Kopien des Bildes und ausgestreckten Armen, drehe dich langsam zwei- oder dreimal um dich selbst und fordere die TeilnehmerInnen auf, die Bilder zu betrachten, ohne dabei zu sprechen. Dann lass die Schritte 2 und 3 folgen. Gib die Kopien des Bildes an jede Gruppe und mache mit Schritt 4 weiter. (Dies geht schneller und die Chance, dass die TeilnehmerInnen den Trick mit dem Wechselbild „herausfinden“ und die beiden Ansichten vor Schritt 4 sehen, ist geringer.)

Was geht hier vor?

Ziel

Die TeilnehmerInnen sollen darauf aufmerksam gemacht werden, dass Wörter, Tonfall und Körperhaltung bei der Kommunikation eine Rolle spielen. Werden unterschiedliche Signale ausgestrahlt, sendet die Körpersprache die stärkere Botschaft aus. Und andersherum kann die eigene Körperhaltung auch die eigene Stimmung beeinflussen!

Zeit

ca. 30 Minuten

Ablauf

1. Bilde 2er-Gruppen. 1-2 TeilnehmerInnen sind BeobachterInnen.
2. Die BeobachterInnen verlassen den Raum.
3. Die Paare bekommen die Anweisung, dass sie etwas sagen sollen, was ihrer Körperhaltung widerspricht. (Die Szenen werden angesagt, siehe unten.) Sie stehen einander gegenüber, in konzentrischen Kreisen.
4. Die BeobachterInnen kommen erst dann in den Raum zurück, wenn die Szene gelaufen ist, die TeilnehmerInnen ihre Positionen und Körperhaltungen aber noch beibehalten („einfrieren“). Die BeobachterInnen sollen nun raten, was hier abläuft.
5. Bei jeder Szene sollen neue BeobachterInnen ausgesucht werden.

Beispielszenen

- Einer von jedem Paar ruft: „Ich hab' dich wirklich gern!“ Zur gleichen Zeit zeigt er seine geballten Fäuste, hält die Ellbogen eng an den Seiten und den ganzen Körper angespannt. Sein Partner ruft: „Mir ist das egal!“, macht dabei aber die Arme in Schulterhöhe breit, die Handflächen zeigen nach außen. Die BeobachterInnen kommen zurück.
- Einer von jedem Paar greift den anderen am Kragen und macht leichte Rüttelbewegungen, dabei ruft er: „Du bist mein bester Freund!“ Sein Partner erwidert: „Das freut mich sehr.“ Die BeobachterInnen kommen zurück. (Vorsicht hier: manche finden auch im Spiel solche Bewegungen bedrohlich!)
- Einer von jedem Paar sagt: „Ich kann dich überhaupt nicht leiden!“ Dabei legt er seine Hand leicht auf die Schulter des anderen. Der Partner sagt: „Ich finde, du bist ein Idiot!“ und schüttelt ihm die Hand. Die BeobachterInnen kommen zurück.

Jede Szene, die gegenteilige Bewegungen, Wörter und Gestik beinhaltet, kann benutzt werden. Probiere deine eigenen Szenen aus!

Auswertung

Was hast du während der Übung stärker gespürt: die Körperhaltung, die Wörter oder beides?

Wie ging es euch als BeobachterInnen, wenn ihr draußen vielleicht etwas gehört habt, aber drinnen etwas ganz anderes zu sehen war?

Anmerkung

Es gibt eine Theorie in der Psychologie (die James-Lang-Theorie), die darauf hindeutet, dass Menschen nicht nur körperlich auf mentale Zustände reagieren, sondern dass das Gegenteil auch



passieren kann: bestimmte Bewegungen können Emotionen auslösen. Mit anderen Worten, wenn die Körperhaltung sich ändert, ändern sich auch die Emotionen.

Zum Beispiel kann es sein, dass man, wenn man wütend ist, mit den Füßen stampft oder auf den Tisch haut. Umgekehrt kann man sich wütend machen dadurch, dass man mit den Füßen stampft oder auf den Tisch haut. Ein weiteres Beispiel: Jemand, der sich mit einem Schwerhörigen unterhält, muss seine Stimme erheben, obwohl er nicht ärgerlich ist. Wenn er trotzdem lange genug sehr laut reden muss, kann es sein, dass er merkt, dass er ärgerlich wird, ohne einen anderen Grund dafür zu haben als laut reden zu müssen.

Auch der gegenteilige Effekt ist möglich. Wenn man leiser redet, kann man die Spannung in einer Situation möglicherweise reduzieren. Man kann auch das gleiche Ziel erreichen, wenn man seinen Sprechrhythmus ändert und zum Beispiel langsamer redet.

Was ist Gewalt? (I) - Definition erarbeiten

Ziel

Die TeilnehmerInnen sollen sich bewusst werden, was für sie wesentliche Kennzeichen von Gewalt sind. Diese Vorstellungen sollen mit allen geteilt werden, um die Unterschiedlichkeit der Definition zu sehen und eine Vorstellung über den inhaltlichen Rahmen zu bekommen, mit dem wir uns in diesem Workshop beschäftigen.

Zeit

20-30 Minuten

Material

Für jeden Papier und Bleistift.

Ablauf

1. Gib zunächst ein Beispiel und sage, was für dich persönlich der schlimmste Ausdruck von Gewalt ist (s. Punkt 4).
2. Papier und Bleistifte werden ausgeteilt.
3. Erkläre ungefähr folgendes:

„Wir wollen in diesem Workshop Alternativen zur Gewalt kennen lernen. Wir wollen ausprobieren, gewaltfrei zu leben und gewaltfrei Probleme zu lösen in einer Gesellschaft, die sehr gewalttätig ist. Der erste Schritt dazu ist, uns erst einmal über das Problem bewusst zu werden. Dafür brauchen wir eine Menge Ideen aus der Gruppe, was für jeden Einzelnen „Gewalt“ eigentlich bedeutet.

Jeder weiß natürlich, was Gewalt ist, nämlich Überfall, Vergewaltigung, Misshandlung, Raub, Totschlag - also **körperliche Aggression**, die verletzt oder tötet. Oder ist Gewalt noch mehr?

Gewalt muss nicht nur physisch sein. Gewalt kann auch **verbal** sein, z.B. wenn ein Elternteil seinem Kind häufig sagt: „Das kannst du nicht“ oder „Lass das!“ oder wenn eine Ehefrau ständig an ihrem Mann etwas auszusetzen hat oder wenn der Chef einen Mitarbeiter anschreit. Manchmal kann aus solcher verbalen Gewalt auch physische Gewalt folgen.

Gewalt kann auch **institutionalisiert** sein. Dafür gibt es viele Beispiele, z.B. in Schulen, Gefängnissen, Krankenhäusern etc. Es gibt sie überall da, wo jemand Kraft seines Amtes Macht über andere Menschen hat. Gewalt ist ein Teil unserer Gesellschaftsstruktur. Wenn z.B. der Staat es zulässt, dass Obdachlose im Winter erfrieren, weil z.B. U-Bahnhöfe verschlossen werden. Wir sprechen dann auch von **struktureller** Gewalt.

Es gibt **offene** und **versteckte** Gewalt. Ein und dasselbe Verhalten kann friedlich oder gewalttätig sein, je nachdem welche **Absicht** dahintersteckt. Zum Beispiel ist Schweigen in der Meditation eine starke Kraft, kann aber in der Familie als Strafe, Rückzug oder als Mittel für Liebesentzug benutzt werden.

Und Gewalt **wirkt** auf jeden Menschen unterschiedlich. Das Verhalten, das ich am abscheulichsten finde, kann für euch vielleicht ganz normal sein und umgekehrt genauso. Aber auch wenn Gewalt mich manchmal nicht schockiert, so kann sie mir schaden, ohne dass ich mir dessen bewusst bin. Das gilt für jeden.

So ist der Sinn dieser Übung herauszufinden, was für euch die schlimmste Vorstellung und Bedeutung in Verbindung mit Gewalt ist.“

4. Leite an: „Ihr habt alle Papier und Bleistift erhalten. Ihr habt jetzt 3 Minuten Zeit zum Nachdenken. Danach schreibt ihr in einem Satz eine Definition auf für die Form von Gewalt, die

für euch am schlimmsten ist oder am schmerzhaftesten, mit der ihr am schlechtesten umgehen könnt. Ich will euch als Beispiel noch mal meine eigene Definition geben: (zum Beispiel: Für mich ist Gewalt am schwersten zu ertragen, wenn mich andere Menschen in einer Art und Weise behandeln, die mir klar machen soll, dass ich ein Nichts bin. Alles, was ich sage oder tue, ist für diese Menschen vollkommen gleichgültig. Und ich kann daran nichts ändern.)“

5. Die TeilnehmerInnen haben nun 3 Minuten Zeit zum Denken und Schreiben.
6. Anschließend werden rasch 4er-Gruppen gebildet. In der Gruppe tauschen sich die TeilnehmerInnen untereinander aus, wie sie Gewalt in ihrer schlimmsten Form wahrnehmen. Verweise auf das Recht, nichts sagen zu müssen!
7. Die Großgruppe kommt wieder zusammen. Die verschiedenen Meinungen bzw. Definitionen werden am Flipchart festgehalten.

Anmerkung

Vorsicht mit dem Fokus auf „die schlimmsten Formen von Gewalt“! Es kann sein, dass die Gruppe eher die Aufforderung braucht, sich mit der Frage zu beschäftigen, wo Gewalt beginnt. Das geht mit der gleichen Methode. Auf jeden Fall braucht die Übung eine emotional stärkende Herausforderung.

Was ist Gewalt? (II) - Was fördert die Gewaltbereitschaft?

Ziel

Die TeilnehmerInnen setzen sich damit auseinander, was für sie Gewalt ist. Sie können sehen, was andere als Gewalt empfinden. Thematischer Einstieg.

Material

2 Flipchartbögen und Stifte

Zeit

30-40 Minuten

Ablauf

1. Schreibe auf einen Flipchartbogen als Titel „Gewalt“, auf den anderen „Gewaltlosigkeit“.
2. Erkläre zunächst das Brainstorm-Verfahren: Wir rufen Worte in den Raum, die uns zu dem jeweiligen Thema einfallen. Wenn jemand mit dem Gedanken eines anderen Teilnehmers nicht übereinstimmt, so kann er seine eigenen Gedanken einbringen, aber nicht anfangen zu diskutieren oder zu argumentieren. Alles wird aufgeschrieben.
3. Die TeilnehmerInnen sagen nun, was ihnen zu Gewalt bzw. Gewaltlosigkeit einfällt. Die TrainerInnen können auch ihre Gedanken beitragen, sie sollten dabei darauf achten, dass auch psychische, physische oder institutioneller Formen der Gewalt (z.B. Hunger) genannt werden.
4. Schreibe auf ein neues Blatt die Überschrift „Grundlagen von Gewalt/Wege in die Gewalt“. Fordere wieder zu einem Brainstorm auf. (Verteile die Wörter jeweils auf dem ganzen Blatt!) Anschließend werden Verbindungen zwischen den Begriffen gesucht und mit einer Linie gekennzeichnet (z.B. von ‚Angst‘ zu ‚Fremdenfeindlichkeit‘). Schnell entsteht ein verstricktes Netz.
5. Schreibe auf ein weiteres Blatt (diesmal in die Mitte des Blattes!): „Wege aus der Gewalt“. Mache auch dazu ein Brainstorm, zeichne aber diesmal für jeden Begriff eine Linie von der Mitte nach außen und schreibe das Wort ans Ende der Linie. So entsteht nach und nach eine Sonne.
6. Zum Abschluss ist eine Art Zusammenfassung der Übung gut, evtl. (wenn die TeilnehmerInnen noch achtsam genug sind) mit einem Gespräch über die Übung (Gedanken, Gefühle, Erkenntnisse).

Varianten

Gegenüberstellung von „Was fördert bei mir Gewaltbereitschaft - was mindert sie?“

Man kann auch das Bild eines Baumes mit den Wurzeln (Ursachen, Grundlagen) und Früchten (Erscheinungsformen) von Gewalt und Gewaltfreiheit benutzen, um dieses Brainstorming zu verdeutlichen.

Was ist Gewalt? (III)

(von Carmel Kussmann, AVP USA)

Ziel

Gewalt unter die Lupe zu nehmen, zu verstehen wo Gewalt herkommt, und einen Anfang zu machen, Gewaltfreiheit zu verstehen.

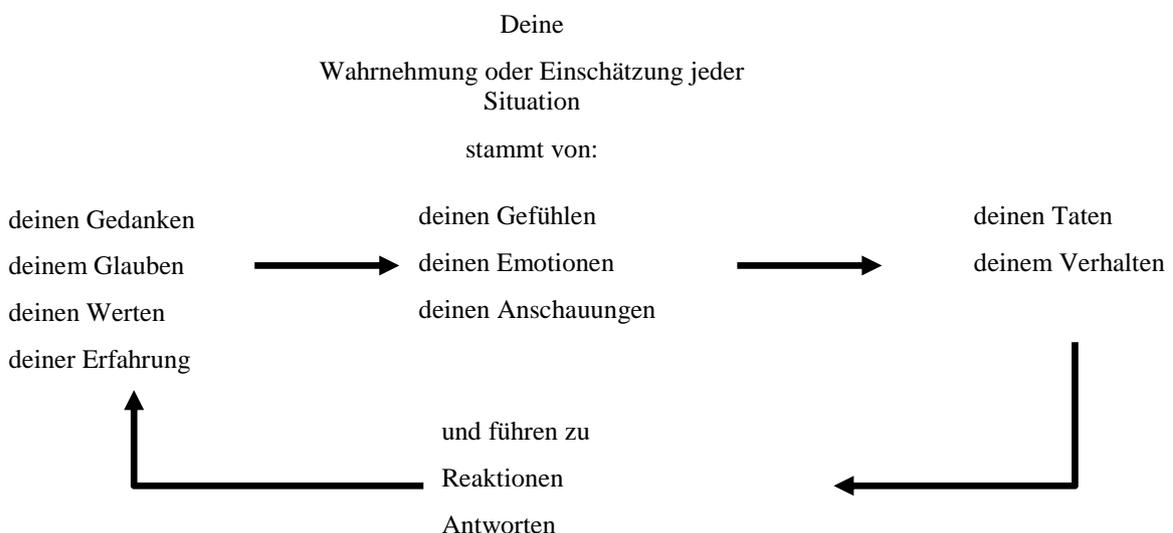
Zeit

20-30 Minuten

Ablauf

1. Erkläre das Ziel der Übung: „In diesem Kurs schauen wir verschiedene Wege an, wie wir Konflikte gewaltfrei lösen können. Aber ehe wir das machen, wollen wir anfangen zu verstehen, was Gewalt für uns bedeutet und wo sie herkommt.“
2. Brainstorm (Erklärung siehe: Was ist Gewalt (II)):
 - a. Wo machen wir Erfahrungen mit Gewalt?
 - b. Was sind Beispiele von Gewalt?
 - c. Was sind Beispiele von Gewaltlosigkeit? (Bei dieser Frage ist es interessant, deutlich zu machen, dass die meisten Sachen, die wir tun, gewaltfrei sind: essen, lesen, lernen usw.)
3. Was führt einen Mensch dazu, gewalttätig/gewaltlos zu handeln?

Hänge folgendes Schema auf:



(Nach einem Konzept von Dr. Albert Ellis.)

4. Bitte die TeilnehmerInnen, über Behauptungen (Sprüche, Sätze usw.) nachzudenken, die zu negativem Verhalten führen. Die TrainerInnen können überlegen, ob sie Beispiele nennen wollen oder nicht. Dann frage nach Behauptungen, die zu positivem Verhalten führen.
5. Mache ein Brainstorm sowohl für die Vorteile und Nachteile von Gewalt als auch für die Vorteile und Nachteile von Gewaltlosigkeit (schreibe die Antworten auf). Diskutiere darüber, warum



manche Vorteile auf beiden Listen vorkommen. Warum sollte man sich nicht besser für Gewaltlosigkeit entscheiden, wenn in einer bestimmten Situation, Gewalt und Gewaltlosigkeit die gleichen Vorteile bringen?

6. Frage nach, ob es nützlich ist, Gewalt bzw. Gewaltlosigkeit aus dieser Perspektive anzuschauen. Hilft diese Methode, das eigene Verhalten besser zu verstehen? Das Verstehen ist der erste Schritt hin zur Veränderung!

Was mich auf die Palme bringt

Ziel

Diese Übung hilft uns, uns klarer darüber zu werden, warum manche Situationen uns auf die Palme bringen. Wir überlegen, wie wir in solchen Situationen zur Ruhe kommen können.

Zeit

30-40 Minuten (Die Übung kann in zwei Teilen durchgeführt werden: Schritte 1-4 zuerst, Schritte 5-6 später.)

Material

-

Ablauf

1. Einleitung: Es gibt manche Situationen, die uns auf die Palme bringen und die dazu führen, dass wir ausflippen. In kleinen Gruppen werden wir überlegen, warum dies manchmal der Fall ist.
2. Teile die Teilnehmenden in 3er-Gruppen ein. Bitte jeden Teilnehmer/jede Teilnehmerin, eine Situation, die ihn/sie auf die Palme bringt, zu beschreiben. Sie haben in der Gruppe ungefähr 10 Minuten Zeit dafür.
3. Mache die TeilnehmerInnen darauf aufmerksam, dass die meisten Personen wahrscheinlich eine Situation und ein damit zusammenhängendes Gefühl mitgeteilt haben. Zum Beispiel: „Wenn Leute anfangen, mir zu erzählen, wie toll es war, betrunken zu sein, werde ich wütend.“ Es geht nun um die Frage, **warum** ich wütend werde. Wie ist der **Bezug** zwischen der Situation und meiner Wut? Mein eigener Bezug/Standpunkt spielt eine wichtige Rolle: Vielleicht trinke ich selbst nicht gerne viel Alkohol. Außerdem ist mein Bruder Alkoholiker und ich hasse es, wenn er anfängt, seine sogenannten lustigen Erlebnis-Geschichten zu erzählen. Meine alten Erfahrungen werden wieder wach. Unter meiner Wut stecken so auch sicher Verletzung und Angst.
4. In den 3-er Gruppen können die TeilnehmerInnen nun überlegen, welche Erfahrungen und Gefühle bei ihnen hinter der erzählten Situation stecken. Zeit: ca. 10 Minuten.
5. Im großen Kreis kann nun ein Brainstorm über Möglichkeiten zur Entschärfung des Aufgebrachtseins folgen. Was kann ich tun, was können andere tun? Zeit: ca. 10 Minuten.
6. Die TeilnehmerInnen gehen wieder in ihre Gruppen und üben, selbst zur Ruhe zu kommen. Zuerst sollen A und B ein Rollenspiel machen. B soll versuchen, A mit der Situation, die er erwähnt hat, auf die Palme zu bringen. A versucht, cool zu bleiben. C beobachtet und gibt Rückmeldungen. Tausche die Rollen, bis alle versucht haben, cool zu bleiben. (Die AnleiterInnen können ein Rollenspiel auch vormachen.)

Auswertung

Wie war's?

Hat jemand neue Einsichten gewonnen?

Kann man diese Methoden zum „Cool bleiben“ im wirklichen Leben anwenden?

Anmerkung

Es ist hilfreich, wenn TrainerInnen mitmachen und beobachten. Diese Übung ist besonders nützlich direkt vor oder nach einer Gefühls-Übung.



Vorsicht jedoch: Die Übung hat Parallelen zum „Aushalten-lernen-müssen“ in einigen sozialen Trainingskursen! Die Extremform wäre der „Provokationskäfig“, in dem die Teilnehmenden versuchen, einen Weg zu gehen und sich nicht durch die Beschimpfung aller anderen ablenken zu lassen. Hier können TeilnehmerInnen einander möglicherweise verletzen. **Der Unterschied zu dieser PAG-Übung soll verdeutlicht werden!** Bitte um Behauptungen (Sprüche, Sätze, usw.), die zum negativen Verhalten führen. Die TrainerInnen können überlegen, ob sie Beispiele nennen wollen oder nicht. Dann bitte um Behauptungen, die zum positiven Verhalten führen.

Mache ein Brainstorm sowohl für die Vorteile von Gewalt, die Nachteile von Gewalt als auch für die Vor- und Nachteile von Gewaltlosigkeit (s. „Gewalt (I)“ und „Gewalt (II)“). Diskutiere darüber, warum manche Vorteile auf beiden Listen vorkommen. Warum, wenn in einer bestimmten Situation, Gewalt und Gewaltlosigkeit die gleichen Vorteile bringen, sollte man sich nicht für Gewaltlosigkeit entscheiden?

Frage nach, ob es nützlich ist, Gewalt/Gewaltlosigkeit aus dieser Perspektive anzuschauen. Hilft diese Methode, das eigene Verhalten besser zu verstehen? Das Verstehen ist der erste Schritt hin zur Veränderung.

Teil F: Hintergrund und Übungen zu Ich-Botschaften und Gefühlsaussagen

Hinweis zur Zusammenstellung

Das Konzept von Ich-Botschaften unter Einbeziehung von Gefühlsaussagen ist ein wesentlicher Teil der PAG-/AVP-Vorgehensweise. Die vorgeschlagenen Einheiten sollen als Beispiele für unterschiedliche Stufen dienen. Diese Übungen sind hier zusammengefasst, um es TrainerInnen zu erleichtern, neue Programme und Übungen zusammenzustellen. Je nach Kurszusammensetzung und TrainerInnen können verschiedene Übungen passen.

Hintergrund und Methode

Es handelt sich bei Ich-Botschaften um einen Weg, das, was mir wichtig ist, auf eine Art zu sagen, die für das Gegenüber annehmbar ist. Es gibt verschiedene Modelle, wie z.B. Ich-Botschaften (nach Thomas Gordon), Nicht aggressive (auch: nicht verletzende) Ärgermitteilung, Gewaltfreie Kommunikation (nach Marshall B. Rosenberg) etc. Sie alle verfolgen dieses Ziel und bieten leicht unterschiedliche Wege aus unterschiedlich komplexem Hintergrund.

Wenn ich Ich-Botschaften benutze, ist es mein Ziel, meine Befindlichkeit mitzuteilen, ohne eine Person anzugreifen. Um das zu machen, konzentriere ich mich auf die Situation und bedenke, was für Gefühle in mir hervorgerufen werden, wenn eine bestimmte Situation besteht. Eine Ich-Botschaft mit Gefühlsaussage vermeidet Schuldzuweisungen und/oder Verurteilungen, denn diese eskalieren den Konflikt, anstatt ihn friedlich zu lösen.

Die Formel kann beinhalten:

Als/Wenn	beschreibe eine konkrete Situation oder ein konkretes Verhalten (Wahrnehmung, Beobachtung)
Dann fühle ich (mich)/ bin ich	gebe ein Gefühl an, z.B. ärgerlich, verletzt, entmutigt, ausgelaugt, ängstlich, irritiert (oder auch zufrieden, beruhigt, erleichtert)
Weil	- erkläre den Grund/die Ursache für dich auf der Basis deiner Gefühle, ohne einen anderen zu beschuldigen - sage, was du brauchst, benenne dein Bedürfnis
(und möglicherweise)	
Deswegen bitte ich dich	sage, was du gerne hättest, gegenwartsbezogen, positiv, konkret und machbar

Die Formel muss nicht jedes Mal benutzt werden, wenn man mit jemandem über etwas sprechen möchte, das für mich oder die andere Person ein Problem darstellt. Es lohnt sich aber, die Formel einzusetzen, um sich darüber klar zu werden, was die eigenen Gefühle und Beweggründe sind. Danach kann man sich überlegen, wie man das eigene Problem lösen möchte. Dabei soll man sich bewusst sein, dass das, was für eine Person ein Problem ist, für eine andere nicht unbedingt ein Problem darstellt.

Die ersten drei Sätze der Formel müssen auch nicht unbedingt in der angegebenen Reihenfolge benutzt werden. Jede Reihenfolge ist in Ordnung. Gefühle erkennen und benennen ist an sich etwas sehr Wichtiges! Sich zu überlegen, wie man mit ihnen umgeht, ist auch ein positiver Ansatz.

Viele Menschen scheuen sich davor, eine Gefühlsaussage tatsächlich gegenüber einer anderen Person direkt zu äußern. Das ist gut verständlich. Gefühlsaussagen machen Menschen verletzbar. Die Antwort auf eine Gefühlsaussage könnte sein: „Es ist mir egal, wie es dir geht.“



Aus Angst vor einer solchen Antwort schweigen viele Menschen oder sie kämpfen oder sie geben auf. Aber sind diese Reaktionen hilfreich für eine positive Lebenseinstellung? Es lohnt sich, sich sowohl diese Frage zu stellen, als auch zu überlegen, dass unsere Gefühle **unsere** Gefühles sind und nur wir selbst dafür verantwortlich sind, wie wir mit unseren Gefühlen umgehen.

Die Anwendung von Gefühlsaussagen kann akzeptabler erscheinen, wenn Menschen sie als Teil eines größeren Bildes betrachten. Die Benutzung von Gefühlsaussagen kann man als Suche nach etwas Gemeinsamem ansehen. Um das so rüberzubringen, könnten wir unsere Gefühlsaussage z.B. folgendermaßen einleiten: „Schau mal, können wir nicht über ... sprechen? Ich möchte dir gerne sagen, wie es mir geht, und ich möchte auch hören, was du dazu meinst.“

Obwohl es manchen Leute als unnatürlich vorkommen mag, „du“ in Gefühlsaussagen zu meiden, können sie es oft leichter verstehen, wenn sie die einfache Übung „Hände drücken“ erfahren. Genauso wie ein körperlicher Schubs oft einen körperlichen Vergeltungsstoß hervorruft, ruft ein „verbaler Stoß“ wie „du sollst nicht“ als Reaktion häufig einen erwidernenden verbalen Schubs wie „du sollst ja auch nicht“ oder „immer (machst, sagst, willst, ...) du“ hervor. Du-Botschaften wie diese, die beschuldigen oder Vergangenes ansprechen, helfen nicht, den Konflikt zu entspannen.

Ein Gefühl kann mit Empfindungen, Befindlichkeiten, Gefühlslagen und Vergleichen zum Ausdruck gebracht werden. Zum Beispiel:

Gefühle	Befindlichkeiten	Vergleiche
<i>Ich fühle (mich)...</i>	<i>Ich fühle (mich)...</i>	<i>Ich fühle (mich)...</i>
wütend, verärgert	ausgeschlossen	wie ein Ausgestoßener
traurig, verletzt	nicht wahrgenommen, nicht respektiert	wie ein Kothaufen
Angst	ausgenutzt	wie ?
froh, glücklich	toll	wie im siebten Himmel

Die Empfindungen, die am wenigsten angefochten werden, sind die in der Spalte „Gefühle“. Diese Emotionen kommen aus dem Bauch, nicht aus dem Kopf. Vielleicht bekommst du als Reaktion zu hören: „Du sollst/brauchst dich nicht verletzt fühlen.“ Aber nur du kannst wissen, wie du dich fühlst. Es kann sein, dass deine Interpretation einer Handlung oder Aussage anders ist, als sie vom Gegenüber gedacht war, aber das ausgelöste Gefühl ist ja dein reales.

Wenn wir mehr unsere „Befindlichkeit“ als unsere Gefühle ausdrücken, kann dies oft eine verdeckte „Du-Botschaft“ sein und Verurteilungen oder Beschuldigungen beinhalten. Wenn jemand zum Beispiel sagt: „Ich fühle mich nicht respektiert“ kann es bedeuten: „Du hast mich nicht respektiert“.

Du kannst im Kurs auf den Unterschied zwischen Befindlichkeit und Gefühl z.B. folgendermaßen eingehen: Wenn ein Teilnehmer eine Befindlichkeit ausdrückt und sagt: „Ich fühle mich nicht respektiert, wenn jemand sich vor mir in die Schlange drängelt“, kannst du das umformulieren und nachfragen: „Wie fühlst du dich, wenn du dich nicht respektiert fühlst? Bist du ärgerlich, verletzt ..., weil du Sicherheit brauchst ...“

Gefühlsaussagen versuchen, die Benutzung von „du“ zu meiden, und manche Menschen finden dies sehr künstlich. Schlage vor, dass sie „du“ nur sehr vorsichtig anwenden. Sehr viel hängt davon ab, wie man etwas ausspricht. Wenn Menschen wirklich nach Gemeinsamkeiten suchen, und ihre Botschaften auch so einbetten (s. oben), dann ist es wahrscheinlicher, dass die Botschaft mit gutem Willen angenommen wird. Wenn man den Grund für die Gefühle erklärt, wirkt dies auch positiv. Folgende Botschaften sind Beispiele:

Ich mache mir Sorgen	wenn du so viel trinkst/ wenn du so viele Drogen einnimmst	weil ich dich liebe und Angst habe, dass dir etwas passieren wird
Ich fühle mich verletzt	wenn du mich doof nennst	weil ich in der Schule schlechte Noten und wenig Vertrauen in meine

Fähigkeiten habe		
Ich bin wütend	wenn du mich umgehst	weil ich Respekt brauche.

Egal wie viel Mühe sich Menschen geben, wenn sie Gefühlsaussagen machen, kann es sein, dass sie nicht auf positive Rückmeldungen stoßen. Vielleicht ist der andere selbst gerade mit seinen eigenen Gedanken beschäftigt. Es kann ratsam sein, darauf aufmerksam zu machen. Natürlich kann es sein, dass derjenige, der die Gefühlsaussagen angehört hat, zu einem späteren Zeitpunkt positiv reagiert. Wie auch immer, manchmal hilft es der Person, die die Gefühlsaussage geäußert hat, ihr Gefühl ausgesprochen zu haben.

Das Verstehen und die Benutzung von Gefühlsaussagen im eigenen Leben braucht Zeit und Übung. Es ist unwahrscheinlich, dass alle Aspekte von Gefühlsaussagen in nur einem oder sogar in zwei Workshops vermittelt werden kann. TrainerInnen können zufrieden sein, wenn sie eine neue Anregung mit auf den Weg gegeben haben.

Übungen

Auf den nächsten Seiten befinden sich mehrere Übungen, die das Konzept von Gefühlsaussagen auf unterschiedliche Weise präsentieren. Sie sind hier von der einfachsten bis zur komplexesten (relativ gesehen) aufgelistet.

Die Benutzung von „Gefühle & Gesichter“ oder Papptellern in vielen der folgenden Übungen mag überflüssig erscheinen. Allerdings kann ein Pappteller, der ein Gefühl darstellt, etwas Abstand gewähren und macht es deswegen einfacher für die TeilnehmerInnen, über Gefühle zu sprechen.

Die Gefühlsaussagen-Formel ist auf Seite 108 beschrieben. Wenn keine andere Angaben gemacht werden, gehen die Übung nur von den ersten drei Punkten der Formel aus.

Nach den Übungen folgen einige Blätter, die bei verschiedenen Übungen benutzt und erwähnt werden. Dies sind:

- Blatt mit „Wie geht’s“-Gesichtern
- Gefühlsaussagen-Kärtchen
- Vorschläge für Skizzen, um Gefühlsaussagen zu üben.

Ergänzende Übungen können sein:

Übungen zur Umformulierung von Zuschreibungen zu Gefühlsaussagen, Übungen zu eigenen Gefühlen etc.

Ich-Botschaften

Ziel

Sich selbst und anderen die Gefühle, Emotionen, Annahmen und Widrigkeiten bewusst machen, die ein Problem umgeben. Bei sich selber sein, das Aussprechen eigener Gefühle üben. Ich-Botschaften, in der richtigen Art und Weise gebraucht, haben ihren Anteil in der Entwicklung von Vertrauen und Wertschätzung für mich selbst und die andere Person.

Zeit

Ca. 35 Minuten

Material

Tafel und Kreide oder Flipchart und Stifte.

Ablauf

1. Einleitung: Für das Verständnis ist es hilfreich zu wissen, wessen Problem etwas ist:
 - a. wenn es mich stört, ist es mein Problem;
 - b. wenn es jemand anderen stört, ist es dessen Problem;
 - c. wenn es unsere gegenseitigen Empfindungen betrifft oder wenn der andere in einer Art und Weise handelt, die uns dann beide betrifft, so ist es unser Problem.
2. Erkläre den Hintergrund von Ich- und Du-Botschaften. Die Ich-Botschaften bestehen aus 3 Teilen:
 - a. Wenn du ...
 - b. fühle ich ...
 - c. weil ... (der Blick ist darauf gerichtet, was ich brauche)

Du-Sätze richten sich an die Verfehlungen der anderen Person. Es gibt verkleidete Mitteilungen, die scheinbar die Form einer Ich-Botschaft haben, die aber einen versteckten Vorwurf gegenüber der anderen Person beinhalten, so dass sie in Wirklichkeit ein Du-Satz sind.

3. Schreibe folgende Überschrift an die Tafel:

Konflikt	Verkleidete Situation	Ich-Botschaft	Du-Botschaft

4. Erfrage nun Konfliktsituationen. Andere TeilnehmerInnen sollen sich jeweils in die entsprechende Situation hineinversetzen und sich Sätze überlegen, die sie sagen würden. Ein Trainer/eine Trainerin schreibt die Aussagen in die entsprechende Spalte.
5. Alle besprechen die Problematik, die auftaucht. Es wird wahrscheinlich bemerkt, dass Ärger fast immer eine „Du-Botschaft“ hervorruft. Es wird festgehalten, dass Urteile nun einmal da sind, sie existieren. Würde man ihre Existenz leugnen, würden sie ins Unterbewusste getrieben.
6. Weise darauf hin, dass Urteile immer auf Erfahrungen beruhen. Versuche festzuhalten, welche Vorerfahrungen da sind. Stelle klar, dass andere Menschen nicht verpflichtet sind, gemäß bestimmten Annahmen zu handeln, die sie nicht teilen.
7. Stelle ganz klar heraus, dass Ich-Botschaften nicht funktionieren, wenn man die andere Person in Wirklichkeit kontrollieren will. Aber wenn man ein Problem klar darlegen und allen Beteiligten eine echte Chance geben will, Anteil an einer Lösung zu haben, dann können Ich-Botschaften sehr hilfreich sein.

Ich-Botschaften - Variante I

(entwickelt von Insassen der JVA Sing-Sing, New York, USA)

Ziel

Sich selbst und anderen die Gefühle, Emotionen, Annahmen und Widrigkeiten bewusst machen, die ein Problem umgeben. Bei sich selber sein, das Aussprechen eigener Gefühle üben.

Material

Tafel und Kreide oder Flipchart und Stifte

Zeit

30-40 Minuten

Ablauf

1. Erkläre was wir mit dem Wort „Gefühl“ meinen.
2. Menschen drücken ihre Empfindungen nicht unbedingt mittels einer Gefühlläußerung aus. Zudem kann man sich nicht auf eine Liste von Gefühlen einschränken, weil dies die Kommunikation auch einschränken würde. Ich-Botschaften sollen die Kommunikation aber fördern. Es gibt 3 Kategorien, die auf den Flipchart aufgeschrieben werden können. Dann kannst du ein Brainstorm mit der Gruppe machen, wie wir unseren Empfindungen Ausdruck verleihen.

Beispiel:

Gefühle	Befindlichkeit	Vergleiche
<i>Ich fühle</i>	<i>Ich fühle mich</i>	<i>Ich fühle mich</i>
Wut	ausgeschlossen	wie ein ausbrechender Vulkan
Schmerz	nicht respektiert	wie ein Haufen Dreck (Scheiße)*
Trauer	einsam	wie eine Geächtete, eine Ausgestoßene
Liebe	sehr angenommen	wie auf Wolke 7

* Obwohl wir die Benutzung von profanen Wörtern nicht befürworten, müssen wir gleichzeitig anerkennen, dass Personen, die versuchen ihre Empfindungen zu erforschen, Sicherheit brauchen, dass ihre Wörter akzeptabel sind.

Vorsicht: Empfindungen, die als Befindlichkeiten ausgedrückt werden, beinhalten oft verdeckte Du-Botschaften. Wenn z.B. jemand sagt: „Ich fühle mich nicht respektiert“ kann es bedeuten: „Du hast mich nicht respektiert“. Es ist wichtig, dass dies thematisiert wird. Findet heraus, welche Gefühle hinter „nicht respektiert“ oder „ausgeschlossen“ etc. stecken. Jede Person muss einen inneren Prozess durchmachen, um ihre eigenen ehrlichen Gefühle herauszufinden. Dabei muss sie sich auf das Verhalten, das die Gefühle verursacht, konzentrieren und nicht auf die Person, die etwas getan hat. Es geht nicht um Schuld. Wir vermeiden Beleidigungen, Angriffe und Vorwürfe, wenn wir uns auf die konkrete Handlung (oder Aussage) einer Person konzentrieren, und nicht auf die Person selbst. **Dieser Prozess ist der Schlüssel zum Erfolg mit Ich-Botschaften.**

3. **Alternativer Anfang** zu Ich-Botschaften:

Die Übung „Hände drücken“.

4. Vorbereitung auf die Ich-Botschaften-Formel

- a. Bitte die Gruppe, Verhaltensbeispiele zu nennen, die sie irritieren, wütend machen oder verletzen (z.B. unterbrochen werden, angeschrien werden, wenn Sachen ohne Erlaubnis ausgeliehen werden usw.) Schreibe 6-7 (oder mehr) Äußerungen auf Flipchart auf.
- b. Hänge die Formel (S. 115) auf. (Sie muss gut leserlich sein!) Soll in Kleingruppen weitergearbeitet werden, benötigt jede Gruppe eine Kopie.

Erkläre - das muss man manchmal mehrmals im Laufe der Übung machen -, dass man die genauen Wörter der Formel nicht aussprechen muss. Sie klingen vielleicht etwas holperig. Die Formel hilft uns durch einen Denkprozess: wir wollen herausfinden, was unsere wirklichen Gefühle sind und was wir gerne hätten, um uns besser zu fühlen.

- c. Erkläre, dass Ich-Botschaften es uns ermöglichen, Konflikte zu vermeiden oder zu deeskalieren. Die Hoffnung ist, dass miteinander statt gegeneinander Lösungen gesucht werden können. Ich-Botschaften basieren auf den VK-Leitlinien. (Versuche als TrainerIn vor der Übung, für dich selbst den Bezug zu den Leitlinien zu klären.)

Ich-Botschaften konzentrieren sich auf das Verhalten einer Person und nicht auf die Person selbst. Nicht: „Wenn du mich unterbrichst“, sondern: „Wenn ich unterbrochen werde.“ Stört es dich nur, wenn Jan dich unterbricht, und nicht, wenn Marie, Karl oder Lotte dies tut? Sehr oft schieben wir die Schuld einer Person zu, anstatt uns mit ihrem Verhalten und unseren Reaktionen auseinanderzusetzen. Wenn Menschen Schuldzuweisungen spüren, reagieren sie oft defensiv und/oder aggressiv.

Ich-Botschaften fordern uns heraus, uns auf unsere Gefühle und Reaktionen zu konzentrieren und vom Herzen her zu sprechen. Wie oft passiert es Eltern, die bis tief in die Nacht wach liegen und sich Sorgen machen, weil ihr heranwachsendes Kind noch nicht zu Hause ist und sich nicht gemeldet hat, dass sie ihre Angst in Wut umwandeln wenn das Kind erscheint und sie das Kind zur Rede stellen. Das Kind hört Wut, fühlt sich angegriffen und drückt – symbolisch - zurück. Die Kommunikation ist abgeschnitten.

- d. Gib ein Beispiel von einer Ich-Botschaft, z.B. mit dieser Situation zwischen Eltern und Kind.

Das jugendliche Kind kommt um 3 Uhr morgens nach Hause. Der Vater/die Mutter liegt wach im Bett und stellt sich alles Mögliche vor, was mit dem Kind passieren könnte: Autounfall, Überfall usw. Als der Jugendliche schließlich nach Hause kommt, begrüßt ihn der Vater/die Mutter: „Wo warst du? Ich hab die ganze Zeit auf dich gewartet! Mir reicht's jetzt mit deinem gedankenlosen, sorglosen Verhalten! Ab sofort hast du für den nächsten Monat abends Ausgangssperre!“

Der Jugendliche erwidert (schreiend): „Du kümmerst dich einen Dreck um mich! Ich bin dir völlig egal! Ich hasse dich! Ich wünsche mir, ich müsste nicht hier wohnen!“ Er stürmt aus dem Zimmer und knallt die Tür hinter sich zu.

Wie könnte ein Elternteil seine Sorgen mit Ich-Botschaften ausdrücken, so dass sich eine Möglichkeit für ein konfliktlösendes Gespräch eröffnet? Wir gehen davon aus, dass der Vater/die Mutter eigentlich eine friedliche Lösung finden möchte, anstatt die Situation eskalieren zu lassen.

Vorschlag:

- **Wenn** ich nicht weiß wo du bist und es ist später geworden als ich dich erwartet habe,
- **dann** fühle ich große Angst,
- **weil ich** mir vorstelle, was alles passieren könnte.

oder

- **weil ich** dich liebe und nicht aufhören kann, mir dann Sorgen um dich zu machen.
- **Und deshalb bitte ich dich**, dass wir uns morgen, wenn wir beide ausgeschlafen sind, hinsetzen und versuchen eine Lösung zu finden, bei der deine Freiheit hast und ich meine Sicherheit, dass dir nichts passiert.



- e. Jetzt kann die Gruppe Ich-Botschaften an Hand der Liste, die sie (in 3a) oben gemacht hat, üben.
- f. Die Gruppe kann die Leitlinien anschauen. Schau, wie die Leitlinien eine Basis schaffen, eine Ich-Botschaft zu formulieren.
- g. Erinnere die TeilnehmerInnen daran, dass nicht die genauen Worte wichtig sind, sondern unsere innere Vorbereitung und Suche nach unseren echten Gefühlen. Es ist auch wichtig, dass wir nach einer Lösung suchen, und nicht versuchen, die andere Person zu beschuldigen oder „es zurückzuzahlen“.

Ich-Botschaften: Die Formel. Eine Zusammenfassung zur Nichtaggressiven Ärgermitteilung

Ziel

Mit dieser Methode kann dem Gegenüber das eigene Gefühl und die Bitte in einer Weise vermittelt werden, dass beides eher angenommen werden kann. Du konzentrierst dich auf das von dir wahrgenommene Verhalten und die Gefühle, die dieses Verhalten bei dir hervorruft, sowie deinen daraus resultierenden Wunsch.

Die Formel

Wenn ...	(das Geschehen soll beschrieben, aber nicht interpretiert oder bewertet werden) (Im Sinne von Als, ..., Situationsbeschreibung)
fühle ich (mich)/ bin ich ...	(sage dein Gefühl, aber äußere keinen Vorwurf)
weil ...	(Deine Gefühle stammen aus dir, d.h. aus der Person, die du durch deine Lebenserfahrungen geworden bist. Erkläre, woher deine Gefühle kommen, anstatt die andere Person zu beschuldigen.)
Worum ich bitte, ist ...	(Wie könnt ihr auf die Bedürfnisse beider eingehen und einen Schritt in Richtung akzeptable Lösung machen?)

Die Formel sollte NICHT auswendig gelernt werden, um sie jedes Mal hervorzuholen, wenn du mit jemandem über etwas, das dich stört, sprichst. Sie sollte benutzt werden, um dich vorzubereiten. Du kannst dich damit fragen:

- Was sind die Gefühle, die dieses Verhalten oder dieses Tun in mir verursachen? (Oft überdeckt Wut ein anderes Gefühl, weil es gegen andere gerichtet werden kann, wobei Angst oder Frust dich allein lassen, um in deiner eigenen „Gefühlssuppe“ zu schmoren.)
- Aus welchem Selbstbild stammen diese Gefühle?
- Welches Verhalten oder Tun hat diese Gefühle ausgelöst?
- Möchte ich diesen Konflikt wirklich lösen oder will ich nur eine Gegenattacke lancieren?
- Was wäre eine annehmbare Bitte oder ein tragbarer Vorschlag?

Ich-Botschaften - Variante II

Ziel

Sich selbst und anderen die Gefühle, Emotionen, Annahmen und Widrigkeiten bewusst machen, die ein Problem umgeben. Bei sich selber sein, das Aussprechen eigener Gefühle üben.

Material

Flipchartpapier und Filzstifte, ein Blatt der „Wie geht's dir“-Gesichter (siehe Übung „Gefühle & Gesichter“).

Zeit

30-40 Minuten

Ablauf

1. Brainstorm zu Gefühlen.
2. Zeige das Blatt mit den „Wie geht's dir“-Gesichtern.
3. Schreibe die ersten drei Teile von der Ich-Botschaften-Formel auf das Flipchart.

1. **Wenn du** (beschreibe das Verhalten der anderen Person)
2. **Dann fühle ich mich** (nenne ein Gefühl)
3. **Weil** (beschreibe, wie das Verhalten deines Gegenübers dich betrifft)

4. Benutze das nachstehende Beispiel, um die unterschiedlichen Arten von Botschaften zu demonstrieren:

- Konflikt-Situation:** Ein Jugendlicher lässt seine Klamotten auf dem Boden liegen.
- Ich-Botschaft:** „Wenn du deine Kleider auf dem Boden liegen lässt, bin ich ärgerlich, weil ich sie aufheben muss, ehe unser Besuch eintrifft.“
- Du-Botschaft:** „Es ist dir egal, wie es mir geht, sonst wärst du nicht so schlampig.“
- Verdeckte Du-Botschaft:** „Wenn du deine Kleider auf dem Boden liegen lässt, habe ich das Gefühl, dass ich dir egal bin, weil du so unordentlich bist.“

5. Bitte die TeilnehmerInnen um eine Konflikt-Situation und ein Beispiel von einer Ich-Botschaft (siehe auch die Beispiele auf den folgenden Seiten).
6. Bitte um Freiwillige, die Szenen mit Ich-Botschaften darstellen möchten. Es hilft oft, die Szene zuerst mit einem Gefühl von Wut und Du-Botschaften zu spielen, dann ein zweites Mal mit Ich-Botschaften, um die unterschiedlichen Ergebnisse klar zu sehen, wenn Gefühle ausgesprochen werden.

Auswertung

Diskussion und Fragen zur Übung. Die Übung sollte zeigen, dass ein Konflikt einfacher zu lösen ist, wenn man sich auf die eigenen Gefühle konzentriert und nicht versucht, Kontrolle über die andere Person auszuüben. Wenn die andere Person deine Gefühle nachempfinden kann, ist eine positive Veränderung im Konflikt möglich. Weise ggf. darauf hin, dass die TeilnehmerInnen eine weitere Möglichkeit haben werden, Ich-Botschaften zu üben, wenn sie Rollenspiele machen.

Ich-Botschaften - Variante III

Ziel

Ich-Botschaften üben, siehe vorige Übungen.

Zeit

20 Minuten

Material

- Die „Ich-Botschaften: Die Formel. Eine Zusammenfassung.“ auf Flipchartpapier.
- Genügend Kopien der „Wie geht's dir“-Gesichter für alle TeilnehmerInnen.
- Szenen (siehe Vorschläge für Szenen, um Ich-Botschaften zu üben) auf Papierstreifen (einen pro Paar) oder das ganze Blatt für jeden/jede.
- Papier & Stifte

Ablauf

1. Erkläre, dass Kommunikation auf dem Empfangen und Senden von Botschaften basiert. Botschaften, die mit Gefühlen zu tun haben, können entweder als Ich-Botschaft oder als Du-Botschaft (Verurteilungen, Vorwürfe, Beschuldigungen) ausgerichtet werden.

Du-Botschaften:

- a. transportieren Herabsetzungen
- b. sagen anderen Menschen, was an ihnen falsch ist
- c. beenden Kommunikation

Zum Beispiel:

Du denkst nur an dich und an deine Freunde.

Du sollst netter zu mir sein.

Du nervst mich ständig.

2. Ich-Botschaften fangen meistens mit „ich“ an und bieten Informationen über mich, meine Gefühle und Bedürfnisse auf eine Art und Weise an, dass mein Respekt und meine Fürsorge für andere klar wird. Erkläre in Kürze die Ich-Botschaften-Formel. Gib einige Beispiele an:
 - a. Ich bin frustriert, wenn das Telefon sehr viel benutzt wird, weil ich selbst dann keine Anrufe entgegennehmen kann.
 - b. Ich bin dankbar, wenn Leute mich anrufen, um zu sagen, dass sie sich verspäten, weil ich mir dann keine Sorgen mache.
 - c. Ich war verärgert, als du auf die Nachrichten, die ich dir auf deinem Anrufbeantworter hinterlassen habe, nicht geantwortet hast, weil ich deine Hilfe gebraucht habe.
3. Teile die Gruppe in Paare ein. Händige jedem Paar eine Kopie der „Wie-geht's-dir“-Gesichter aus, außerdem Papier und Stifte sowie ein Zettel mit einer Szene (oder das ganze Blatt). Die TeilnehmerInnen sollen eine der folgenden Übungen machen:
 - a. Jedes Paar erhält eine Szene. **Das Paar** soll eine Ich-Botschaft entwickeln und aufschreiben, die in der Situation benutzt werden könnte.
 - b. Jedes Paar erhält eine Szene. **Jede Person** soll eine Ich-Botschaft aufschreiben und dem Partner/der Partnerin vorlesen. Der/die andere soll sagen, ob die Botschaft die Situation **entspannt**.



- c. Jeder Teilnehmer/jede Teilnehmerin erhält die Liste mit Szenen und sucht sich eine aus.
Danach weiter wie in b.
4. Wenn alle fertig sind, bitte alle TeilnehmerInnen oder jedes Paar, die eigene Szene und Ich-Botschaft in der Runde vorzulesen.

Ich-Botschaften - Szenenvorschläge zum Üben

Serie A (Dieses Blatt kann kopiert und in Streifen geschnitten werden.)

1. Du sitzt in einem Restaurant. Der Gast am nächsten Tisch raucht eine Zigarette und bläst dabei den Rauch in deine Richtung über dein Essen.

2. Du schaust fern. Jemand aus der Familie betritt das Zimmer und wechselt das Programm.

3. Dein bester Freund/deine beste Freundin hat sich bei einer Verabredung mit dir verspätet. Er/sie kommt immer zu spät zu euren verabredeten Terminen.

4. Dein Sohn/deine Tochter leiht sich dein Auto aus, ohne vorher zu fragen, und bringt es dann verdreckt und mit leerem Tank zurück.

5. Deine beste Freundin/dein bester Freund hat versprochen, mit dir einkaufen zu gehen. Sie/er verschiebt den Termin immerfort.

6. Du wohnst mit deinem Partner zusammen. Ihr seid beide erwerbstätig. Dein Partner hilft nie im Haushalt mit.

7. Du verdienst das meiste Geld für die Familie. Deine Partnerin geht sehr freizügig mit dem Geld um.

8. Ein Freund redet dauernd über seine persönlichen Probleme. Du kannst es nicht mehr hören.

9. Deine Angestellte kommt immer zu spät zur Arbeit. Die Leistung verschlechtert sich.

10. Du wartest auf den nächsten freien Parkplatz, hast den Blinker schon an. Ein anderer Autofahrer kommt und nimmt ihn dir schnell weg.

Vorschläge für Skizzen um Ich-Botschaften zu Üben

Serie B (Dieses Blatt kann kopiert und in Streifen geschnitten werden.)

1. Jemand leiht dauernd von dir Zigaretten aus, hat aber nie welche für dich.
2. Eines deiner Mannschaftsmitglieder behält den Ball immer für sich und will sich immer in den Mittelpunkt stellen.
3. In der Kantine habt ihr eine feste Sitzordnung. Dein Tischnachbar isst sehr unordentlich, er schafft es jedes Mal, Essen über dich und den Tisch zu streuen.
4. Du unterhältst dich mit deiner Freundin im Besucherraum. Jemand hat dir erzählt, dass sie mit anderen Männern geflirtet hat. Sie bestätigt das.
5. Ein anderer Gefangene bei deiner Arbeitsstelle erfüllt seine Aufgaben nicht. Du musst ständig seinen Anteil übernehmen.
6. Du schaust fern. Jemand kommt ins Zimmer und wechselt einfach das Programm.
7. Du wischst gerade den Boden. Jemand läuft in dem Moment mit seinen verdreckten Stiefeln über den nassen Boden.
8. Die Person, mit der du deine Zelle teilst, lässt alles liegen und es sieht immer aus wie im Saustall.
9. Jemand auf deinem Flur leiht immer Klamotten aus und gibt sie dreckig zurück.
10. Die gleiche Person, die dir deine Klamotten immer dreckig zurückgibt, drängelt sich in der Schlange immer vor dich.

Gefühlvolle Gesichter

Ziel

In dieser Übung werden Gefühle untersucht. Wir erinnern uns daran, dass ein Gefühl oft ein zweites Gefühl überdeckt. Die Übung kann als Vorspann zu Ich-Botschaften benutzt werden.

Zeit

Ca. 20 Minuten

Material

- 20-25 Pappteller mit den Gesichtern vom „Wie-geht's-dir“-Blatt
- einige leere Pappteller
- kleine Schilder (auf Kärtchen) mit den Wörtern „traurig“, „verärgert“, „glücklich“ und „verängstigt“

Ablauf

1. Verteile die Teller auf dem Boden mitten im Stuhlkreis. Bitte die TeilnehmerInnen, sich einen Teller auszusuchen, der ein Gefühl darstellt, das sie irgendwann gespürt haben. Wenn sie keinen Teller finden, der ihnen gefällt, können sie auch auf einem leeren Teller ein anderes Gefühl aufschreiben. Der Anleiter sucht sich auch einen Teller aus. Die Teller bleiben zunächst noch alle auf dem Boden liegen!
2. Wenn alle sich einen Teller ausgesucht haben, nimmt der Anleiter seinen Teller hoch und gibt ein Beispiel von einer Situation, in der er dieses Gefühl gespürt hat (z.B.: Ich war ärgerlich, als jemand sich in einer Schlange vorgedrängelt hat.)
3. Der Anleiter legt seinen Teller wieder in die Mitte. Jetzt sollen die TeilnehmerInnen „ihren“ Teller hochheben, sagen, was auf dem Teller steht und ein kurzes Beispiel angeben. Wenn einer fertig ist, legt er seinen Teller wieder in die Mitte, falls ein anderer den Teller auch benutzen möchte.
4. Wenn alle fertig sind, verteile die vier Kärtchen mit den Wörtern „**Trauer**“, „**Ärger**“, „**Glück**“ und „**Angst**“ auf dem Boden, so dass der Kreis geviertelt wird.
5. Bitte alle TeilnehmerInnen, sich einen Teller auszusuchen und neben das Kärtchen zu legen, zu dem er ihrer Meinung nach am besten passt.
6. Wenn die TeilnehmerInnen fertig sind, frage, ob jemand meint, dass ein Teller näher an einem anderen Wort (Kärtchen) liegen sollte. Es kann sein, dass z.B. einer „eifersüchtig“ in der Nähe von „Ärger“ hingelegt hat. Jemand anders empfindet, dass „eifersüchtig“ zu „Trauer“ oder „Angst“ gehört. Frage, ob es einen Platz gibt, wo „eifersüchtig“ an allen drei Gefühlen teilnehmen kann.
7. Frage, ob jemand mehrere Gefühle zur gleichen Zeit erlebt hat. Kann es z.B. vorkommen, dass „Eifersucht“ Ärger, Trauer und Angst zur gleichen Zeit auslöst? Wie kommt das?
8. Überlappe die Pappteller, um darzustellen, wie Gefühle manchmal einander überdecken oder maskieren. Vielleicht möchten TeilnehmerInnen Erfahrungen mit überlappten Gefühlen mitteilen.
9. Frage, ob Menschen manchmal ein „Gesicht“ mit einem anderen überdecken, um ihre echten Gefühle zu verstecken, z.B. „glücklich“ zeigen, um „Verletztheit“ nicht zeigen zu müssen.

Auswertung

- Wie ging es euch in der Übung? Was zeigt sie?
- Hilft sie, um genauer zu beschreiben, was wir tagtäglich fühlen?

Anmerkung

Wenn beim Brainstorming zu Gewalt (s. „Eisberg“ oder eine der „Was-ist-Gewalt“-Übungen) „verärgert“ oder „wütend“ auf das Flipchart geschrieben wurde, kannst du fragen, ob das Gefühl von Ärger oder Wut selbst schon Gewalt darstellt.

Es kann sein, dass eine große Bandbreite an unterschiedlichen Meinungen vorkommt, weil das Erleben von Gefühlen sehr persönlich ist. Es kann eine Gelegenheit für die TeilnehmerInnen sein zu sagen, warum sie fühlen und denken, wie sie es tun.

„Wie geht’s dir?“ oder „Was ist dein Gefühl?“

traurig	wütend	froh	verängstigt	einsam
locker	verzweifelt	glücklich	angeekelt	deprimiert
verwirrt	gelangweilt	hoffnungslos	verärgert	überrascht
besorgt	schuldig	neidisch	unwohl	hoffnungsvoll
reuevoll	durcheinander	ermüdet	aufgeregt	frustriert
beschämt	erleichtert	eifersüchtig	ruhig	zufrieden
neugierig	klar	inspiriert		

Gefühle und Gesichter mit Kärtchen

Ziel

Mit Hilfe dieser Übung kann man anfangen, Gefühle allgemein zu betrachten. Sie funktioniert auch als kurze Einleitung zu den „Ich-Botschaften“-Übungen.

Zeit

20 Minuten

Material

- Pappteller mit ungefähr 20 verschiedenen Gesichtern und Gefühlen (s. das Blatt „Wie-geht’s-dir“-Gesichter) und einige leere Pappteller.
- Flipchartpapier mit der Ich-Botschaften-Formel (Ich fühle mich ... wenn ... weil ...).
- 4 Serien von je 15 Kärtchen (jede Serie kann in 5 Gefühlsaussagen zusammengelegt werden). Jede Serie hat unterschiedliche Aussagen (s. „Kärtchen für Gefühlsaussagen“- Beispiele)

Ablauf

1. Verteile die Pappteller auf dem Boden in der Mitte des Stuhlkreises. Bespreche in Kürze: Sieht jemand ein Gefühl oder mehrere Gefühle, das/die er einmal gespürt hat? Gibt es Gefühle darunter, worüber es schwierig ist zu sprechen? Gibt es welche, die nicht auf den Tellern stehen? (Wenn ja, kann jemand dieses Gefühl auf einen leeren Teller schreiben.)
2. Mache die TeilnehmerInnen auf die Formel auf dem Flipchart aufmerksam. Erkläre, dass sie uns helfen kann, Klarheit zu bekommen, wie es uns in bestimmten Situationen geht. Die Formel kann auch benutzt werden, um anderen zu sagen, wie es uns geht. Gib ein Beispiel: „Ich bin verärgert wenn sich jemand vordrängelt, weil es dann länger dauert, bis ich an der Reihe bin und (z.B.) mein Essen bekomme.“
3. In Kleingruppen erhält anschließend jeder die Chance, Gefühlsaussagen mit Kärtchen zu formulieren. Jede Gruppe bekommt 15 Kärtchen. 5 Kärtchen fangen mit „ich“ an, 5 mit „wenn“ und 5 mit „weil“. Um eine Gefühlsaussage zu formulieren, fügt man jeweils 1 Kärtchen von den 3 Teilen zusammen. Jede Gruppe versucht, 5 Gefühlsaussagen zu formulieren, die für sie Sinn machen. Die Sätze werden vor der Gesamtgruppe vorgetragen.
4. Wenn mögliche Fragen beantwortet sind, teile die Gruppe in 5-er Gruppen auf. Jede Gruppe bekommt 15 Kärtchen. Sie können am Tisch oder auf dem Boden arbeiten. Wenn möglich, soll jede Gruppe ein Mitglied des Teams als Hilfestellung zugeteilt bekommen.
5. Wenn alle Gruppen fertig sind, sollen sie einen großen Kreis bilden und ihre Gefühlsaussagen mitteilen.

Auswertung

- Kennt ihr manche von diesen Situationen?
- Könntet ihr euch vorstellen, solche Aussagen im wirklichen Leben zu benutzen?
- Können wir besser mit den Gefühlen umgehen, wenn wir sie benennen?

Anmerkung

Es ist nicht nötig, auf der Formel zu beharren. Sei nicht überrascht, wenn manche Aussagen etwas ungewöhnlich sind. Bleib locker!

Kärtchen für Gefühlsaussagen

Benutze Kärtchen (ungefähr 13x18 cm) in drei verschiedenen Farben. Man braucht 4 Serien mit 5 Gefühlsaussagen in jeder Serie, z.B.:

rot: Gefühlskarten **blau:** „wenn“-Karten **weiß:** „weil“-Karten

Mische die Kärtchen vor Gebrauch.

Gefühle (rot)	Wenn (blau)	Weil (weiß)
ich bin verwirrt	wenn Leute sagen, ich soll nicht so schauen	weil ich dachte, dass ich nur zuhöre
ich bin verzweifelt	wenn sich alles stapelt	weil ich nicht weiß, wo ich anfangen soll
ich werde ärgerlich	wenn meine Kassette nicht gespielt werden kann	weil sie eine meiner Lieblingskassetten ist
ich werde hysterisch	wenn wir dieses Waschmittel benutzen	weil es mich juckt
ich mache mir Sorgen	wenn Leute so viel Alkohol trinken oder Drogen nehmen	weil ich nicht möchte, dass ihnen etwas passiert
ich bin irritiert	wenn Leute mir sagen, was ich tun soll	weil ich die Sachen auf meine Weise machen will
ich fühle mich unwohl	wenn wir dort essen	weil ich Blähungen bekomme
ich bin verzweifelt	wenn Leute mich anschreien	weil ich dann nicht zuhören kann
ich freue mich	wenn meine Arbeit gelobt wird	weil ich mir sehr viel Mühe gebe und stolz darauf bin
ich werde ärgerlich	wenn Leute über Sachen witzeln	weil manche Sachen für mich ernst sind
ich bin verletzt	wenn Leute zu einem Termin nicht erscheinen	weil es scheint, als ob es ihnen egal ist
ich bin zufrieden	wenn ich beim Proben gut bin	weil es zeigt, dass die harte Arbeit sich gelohnt hat
ich fühle mich schuldig	wenn ich die Sachen nicht mache, die ich tun soll	weil ich mich selbst und andere hängen lasse
ich bin frustriert	wenn Leute mich unterbrechen	weil ich den roten Faden verliere
ich mache mir Sorgen	wenn wir die Prüfungsergebnisse bekommen	weil ich aus der Mannschaft fliege, wenn ich eine 4 oder 5 schreibe

ich bin frustriert	wenn Leute nicht ausprobieren, was ich vorgeschlagen habe	weil ich möchte, dass meine Meinung wertgeschätzt wird
ich bin erleichtert	wenn Leute anrufen, um zu sagen, dass sie sich verspäten	weil ich mir sonst Sorgen machen würde
ich bin irritiert	wenn Leute mich doof nennen	weil ich nicht nur Fehler mache
ich habe Angst	wenn Leute sich unnötig in Gefahr bringen	weil es furchtbar ausgehen könnte
ich fühle mich verwundbar	wenn Leute so viel über mich wissen	weil ich nicht weiß, wie sie über mich urteilen
ich bin verärgert	wenn ich meinen Willen nicht durchsetzen kann	weil mir gesagt worden ist, dass ich etwas Besonderes bin
ich bin entspannt	wenn alles unter Kontrolle ist	weil ich dann mit den Sachen gut umgehen kann
mir ist langweilig	wenn ich das gleiche Lied immer wieder höre	weil ich nach und nach überhaupt nichts mehr höre
ich bin ruhig	wenn der Tag vorbei ist	weil ich dann Zeit habe, mich zu entspannen
ich bin gespannt	morgens früh den Anfang zu machen	weil ich dann sehr frisch bin
ich bin fröhlich	wenn Leute winken	weil sie mich erkennen
ich bin stolz darauf	wenn ich eine gute Idee habe	weil ich gerne etwas beitrage
ich habe Angst	wenn meine Noten schlecht sind	weil ich nicht weiß, was passieren wird
ich mache mir Sorgen	wenn Leute meine Geheimnisse ausplaudern	weil es peinlich sein könnte
ich fühle mich albern	wenn ich einen Kopfstand mache	weil alles verkehrt herum ist
ich bin angespannt	wenn ich mich auf eine Klassenarbeit nicht vorbereitet habe	weil ich eine gute Note schreiben will
ich bin froh	wenn Leute mir sagen, dass ich eine Aufgabe gut gemacht habe	weil es schön ist, wertgeschätzt zu werden
ich habe Angst	wenn ich nicht weiß, was als nächstes passieren wird	weil es schlecht ausgehen könnte
ich bin verärgert	wenn manche Leute andere ausnutzen	weil mir das auch passiert ist

ich fühle mich lächerlich	wenn ich manche Sachen anziehen muss	weil sie mir so unmodisch erscheinen
ich bin gut gelaunt	wenn ich mit meinen Freunden zusammen bin	weil ich weiß, dass ich akzeptiert werde
ich fühle mich hilflos	wenn ich zusehe, wie manche Typen andere ärgern	weil ich nicht weiß, wie ich sie aufhalten kann
ich fühle mich cool	wenn ich etwas Neues ausprobiere und es funktioniert	weil meine Freunde das dann auch ausprobieren wollen
ich bin froh	wenn Leute anbieten, den Abwasch für mich zu machen	weil ich noch so viel Arbeit vor mir habe
ich fühle mich frei	wenn niemand da ist, der mir sagt wo es lang geht	weil ich selbst weiß, was zu tun ist

Gefühlsaussagen üben (I)

Ziel

Die TeilnehmerInnen sollen Gefühlsaussagen für ihre eigenen Situationen formulieren. Sie lässt sich gut an die Übung „Gefühle und Gesichter mit Kärtchen“ anschließen.

Zeit

20 Minuten

Material

Pappteller mit Gesichtern vom „Wie geht's dir“-Blatt und Flipchartpapier mit der Gefühlsaussagen-Formel.

Ablauf

1. Verteile die Pappteller auf dem Boden in der Mitte des Stuhlkreises. Erinnere die TeilnehmerInnen an die Ich-Botschaften-Formel und dass sie vorher Gefühlsaussagen auf Kärtchen formuliert haben. Jetzt werden sie versuchen, ihre eigene Gefühlsaussagen zu formulieren.
2. Bitte die TeilnehmerInnen, im Kreis um die Teller zu laufen. Während sie laufen, denken sie an eine Situation, in der sie ein bestimmtes Gefühl hatten. Wenn sie einen Teller sehen, der dieses Gefühl darstellt, sollen sie ihn sich merken. Wenn sie einmal um die Gesichter gelaufen sind, sollen sie sich wieder hinsetzen.
3. Im nächsten Schritt werden die TeilnehmerInnen - in unbestimmter Reihenfolge - den Teller aufheben, den sie sich ausgesucht haben. Wenn sie sich wieder hingesetzt haben, sollen sie ihre Situation und das entsprechende Gefühl beschreiben. Dann erklären sie mit Hilfe der Ich-Botschaften-Formel, warum es ihnen so geht.
4. Der Anleiter macht Schritt 3 vor. Zum Beispiel hebt er „verzweifelt“ hoch und setzt sich hin. Dann sagt er: „Wenn jemand, der größer ist als ich, mich anschreit, bin ich verzweifelt, weil ich nicht weiß, was ich tun soll.“ Er legt den Teller wieder in die Mitte.

Auswertung

Erinnern dich die Beschreibungen anderer an eigene Situationen mit einem ähnlichen Gefühl?

Könntest du eine Gefühlsaussage/Ich-Botschaft benutzen, um dir klarzumachen, wie es dir geht? Oder um anderen zu sagen, wie es dir geht?

Anmerkung

Wenn nur wenige TeilnehmerInnen ihre eigenen Situationen beschreiben können, können die Situationen in „Gefühls-Situationen für Grundkurse“ benutzt werden.

Es ist wahrscheinlich, dass der „weil“-Teil der Formel eine Verurteilung beinhaltet statt einer Auswirkung auf sich selbst oder die Ursache eines Gefühls. Es kann helfen, darauf hinzuweisen und zu schauen, ob sich jemand eine Auswirkung auf sich selbst oder die Ursache eines Gefühls denken kann.

Gefühlsaussagen üben (II)

Ziel

Das Üben von Gefühlsaussagen.

Zeit

15-20 Minuten

Material

- Pappteller mit Gesichtern vom „Wie geht's dir“-Blatt und Flipchartpapier mit der Gefühlsaussagen-Formel.
- Eine Liste von Situationen (s. „Situationen zum Üben von Gefühlsaussagen“ oder entwerfe eigene).

Ablauf

1. Verteile die Pappteller auf dem Boden in der Mitte des Stuhlkreises. Ermittle die TeilnehmerInnen an die Ich-Botschaften-Formel.
2. Erkläre, dass du eine Liste von Situationen vorlesen wirst, die manche vielleicht nachempfinden können. Wenn jemand ein bestimmtes Gefühl zu einer der Situationen hat, soll er/sie einen Pappteller aussuchen, der dieses Gefühl beschreibt. Er/sie soll dann erklären, warum er/sie dieses Gefühl nachvollziehen kann und woher es kam. (Dieser Teil kann auf 2-3 Beispiele beschränkt werden.)
3. Spiele mit einer anderen Trainerin ein Beispiel vor. Lies vor: „Wenn sich jemand in der Kantinenschlange vordrängelt, fühle ich mich (X), weil (Y).“ Die andere Trainerin hebt jetzt „ärgerlich“ auf und sagt: „Wenn sich jemand in der Kantinenschlange vordrängelt, bin ich ärgerlich, weil es dann länger dauert, bis ich mein Essen bekomme.“ Es ist hilfreich, die TeilnehmerInnen daran zu erinnern, dass der „weil“-Teil der Formel das Ergebnis für sich oder die Ursache eines Gefühls erklärt. Er meidet Verurteilungen und Schuldzuweisungen.
4. Wenn es keine Fragen gibt, lese die Situationen vor:
 - Wenn ich eine wichtige Besprechung vergesse, dann fühle ich mich ..., weil ...
 - Wenn jemand mir ein Kompliment macht, dann fühle ich mich ..., weil ...
 - Wenn ich ein Zimmer betrete, in dem ich niemanden kenne, dann fühle ich mich ..., weil...
 - Wenn mein Vorgesetzter mich anschreit, dann fühle ich mich ..., weil ...
 - Wenn ich etwas gut kann, dann fühle ich mich ..., weil ...
 - Wenn jemand mit dem Finger auf mich zeigt, dann fühle ich mich ..., weil ...
 - Wenn meine Familienmitglieder einander anbrüllen, dann fühle ich mich ..., weil ...
 - Wenn andere Menschen mich herabsetzen, dann fühle ich mich ..., weil ...

Auswertung

Wie kannst du der Ursache für dein Gefühl auf den Grund gehen?

Geht es dir ähnlich wie anderen in ähnlichen Situationen?

Was würde passieren, wenn du jemandem, den du kennst, deine Gefühle in Form einer Ich-Botschaft mitteilen würdest?



Anmerkung

Viele Menschen haben Schwierigkeiten, die Ursache eines Gefühls oder die Auswirkung einer Situation und ihrer Interpretation auf sich herauszufinden. Es ist viel wahrscheinlicher, dass wir sagen „weil es falsch ist“ oder „weil er/sie das nicht soll“ usw. Allein die Erkenntnis, dass diese sogenannten Gründe Verurteilungen darstellen, kann ein Stückchen helfen. Andere Gruppenmitglieder können möglicherweise Ursachen vorschlagen, die wirklich Auswirkungen auf sich oder die Ursache des Gefühls darstellen.

Gefühlsstuhl

Ziel

Hier wird geübt, jemandem ein Gefühl in Form einer Ich-Botschaft mitzuteilen.

Zeit

15-20 Minuten

Material

2 zusätzliche Stühle, die mitten im Kreis stehen und die Ich-Botschaften-Formel auf Flipchart.

Ablauf

1. Erkläre: „Wir werden üben, jemandem, den wir kennen, ein Gefühl mitzuteilen.“
2. Erwähne an die Formel.
3. Mache die Übung vor. Nimm einen Stuhl in der Mitte des Kreises. Erkläre, dass du dir vorstellst, dein Bruder (dein Freund, deine Tochter, deine Mutter) sitzt auf dem anderen Stuhl. Dann formuliere eine Gefühlsaussage, z.B.: „Ich mache mir Sorgen, wenn du so viel Alkohol trinkst, weil ich dich liebe und Angst habe, dass dir etwas passieren könnte.“
4. Bitte um Reaktionen. Beinhaltete die Aussage eine Verurteilung? Wie mag sie aufgenommen werden? Gab es eine verdeckte Du-Botschaft?
5. Wenn Fragen beantwortet sind, bitte alle TeilnehmerInnen eine Minute lang darüber nachzudenken, ob es jemanden in ihrem Leben gibt, dem sie ein Gefühl mitteilen wollen.
6. Frage nach ungefähr einer Minute, ob es jemand versuchen möchte. Er/sie braucht sich nur auf einen Stuhl zu setzen und es ähnlich machen, wie schon demonstriert.
7. Nachdem jemand eine Aussage gemacht hat, stelle die Fragen wie in oben (Punkt 4).
8. Wenn alle, die wollen, eine Aussage gemacht haben, nimm die Stühle heraus und werte aus.

Auswertung

Hat jemand allgemein etwas zu sagen?

Ist es schwierig oder leicht, Gefühlsaussagen zu formulieren?

Helfen sie, selbst herauszufinden, warum man sich so fühlt?

Führt eine Gefühlsaussage zwangsläufig dazu, dass das Verhalten des Gegenübers sich verändert? Wie mag es dem Gegenüber nach einer solchen Äußerung gehen?

Variante

Die Übung kann mit einer zweiten Person durchgeführt werden. Die zweite Person spielt die Rolle des Gegenübers und spiegelt, was die/der Sprechende sagt. Die Übung kann von Anfang an so gespielt werden oder die 2. Person kann eingeführt werden, nachdem einige ihre Aussagen einem leeren Stuhl gegenüber gemacht haben. Es ist wichtig, das Spiegeln vorher zu demonstrieren.

Hinweis von Tammo: Vorsicht, hier können unbemerkt emotionale Tiefen erreicht werden! Dann ist es wichtig, die Person sensibel hinauszuführen! Wenn von den TeilnehmerInnen sich niemand in der Mitte ausprobieren will, kann die Übung auch in Kleingruppen durchgeführt werden.

Gefühlskreis

Ziel

Die TeilnehmerInnen üben, zu einem Gegenüber Gefühlsaussagen zu sagen und zu spiegeln, was gesagt worden ist. (Die Übung eignet sich besonders für einen Aufbaukurs.)

Zeit

15-20 Minuten

Material

Die Ich-Botschaften-Formel auf Flipchart und eine Liste mit Situationen (s. „Situationen zum Üben von Gefühlsaussagen“ oder bereite eigene vor).

Ablauf

1. Erkläre: Diese Übung bietet die Gelegenheit, Gefühlsaussagen zu formulieren und einer Person zu sagen. Weiter habt ihr die Möglichkeit, das Gesagte von der Person gespiegelt zu hören.
2. Erwähne die TeilnehmerInnen an die Formel.
3. Die TeilnehmerInnen sitzen wie in der Übung „Konzentrische Kreise“.
4. Die Personen im Außenkreis hören die Situation an, die vorgelesen wird. Sie spielen die Rolle von „du“. Die im Außenkreis formulieren eine Gefühlsaussage und sagen sie ihrem Gegenüber. Er spiegelt zurück was er gehört hat. Zwei TrainerInnen spielen die Übung einmal vor.
5. Bei der nächsten Situation rutschen die im Innenkreis einen Stuhl nach rechts. Jetzt machen die TeilnehmerInnen im Innenkreis die Gefühlsaussage und die im Außenkreis spiegeln.
6. Dann rückt der Außenkreis wieder einen Stuhl nach rechts usw.
7. Jeder Kreis soll mindestens 3-4 Gefühlsaussagen machen. Unter den Situationen soll zum Schluss eine positive Situation den Innen- bzw. Außenkreis hinausleiten. Zum Schluss setzen sich alle wieder in einem großen Kreis zusammen.

Auswertung

Konntet ihr mit den angegebenen Situationen etwas anfangen?

War es schwierig oder einfach Gefühlsaussagen zu formulieren, ohne zu verurteilen?

Wie war es zu verstehen? Wird eine Person immer verstehen, was du sagst?

Anmerkung

Um die Übung vorzuspielen, kann die Variante vom „Gefühlsstuhl“ vorgemacht werden, es sei denn, dies ist schon vorgekommen. Es ist ratsam für die TrainerInnen, das Vorspielen etwas einzuüben.

Auch das Spiegeln sollte vorher erklärt werden.

Situationen zum Üben von Gefühlsaussagen

1. Eine dir nahestehende Person (Kind, Elternteil, PartnerIn) sollte um 21 Uhr zu Hause sein. Sie kommt um 23 Uhr. Du sagst ...
2. Du hast einen festen Freund/eine feste Freundin. Ihr geht zusammen in die Disco. Dein Freund/deine Freundin verbringt viel Zeit mit jemand anderem. Du sagst ...
3. Du leihst jemandem dein Auto oder Fahrrad. Er/Sie bringt es gewaschen zurück. Du sagst ...
4. Du wolltest dich mit einer Freundin/einem Freund zum Pizzaessen treffen. Die Freundin/der Freund kommt nicht. Wen ihr euch das nächste Mal trifft, sagst du ...
5. Du telefonierst und jemand lässt dich nicht in Ruhe. Er/sie sagt andauernd, dass du es kurz machen sollst, weil er/sie selbst telefonieren möchte. Du sagst ...
6. Du hast eine heftige Woche hinter dir. Eine Freundin/ein Freund schickt dir eine nette „Ohren-Steifhalten“-Karte. Du rufst an und sagst ...
7. Eine Freundin/ein Freund leiht eine Kassette von dir aus. Sie/er hat Cola darübergeschüttet, jetzt ist sie kaputt. Du sagst ...
8. Es ist ein stürmischer Abend. Du wolltest mit einer Freundin/einem Freund ins Kino gehen, das etwas weiter weg liegt. Die Freundin/der Freund ruft an, um zu sagen, dass sie/er das Auto der Eltern doch nicht haben darf. Du sagst ...
9. Du hast irre viel zu tun. Jemand bietet an, den Abwasch für dich zu machen. Du sagst ...
10. Du hast eine Auseinandersetzung mit einem Familienmitglied. Währenddessen fängt er/sie an, dich anzuschreien und dich zu bedrohen. Du sagst ...
11. Dein Freund/deine Freundin sagt zwar immer, dass er/sie Sachen mit dir zusammenmachen möchte, aber wenn du etwas vorschlägst, was du besonders gerne machst (eine Wanderung, ins Kino gehen o.ä), scheint er/sie immer eine Ausrede zu haben, warum das nicht klappt. Du sagst ...
12. Ein älterer Verwandter nennt dich noch bei deinem Kosenamen als Kind. Das gefällt dir nicht. Du sagst ...
13. Dein Chef/deine Chefin nennt dich immer doof. Schließlich entscheidest du dich, ihm/ihr etwas zu sagen ...
14. Dein Vater/deine Mutter scheint deine Entscheidungen immer noch für dich treffen zu wollen. Du sagst ...

Vierer-Schritt in der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall Rosenberg

Ziel

Wie auch Ich-Botschaften und Nicht-Aggressive-Ärgermitteilungen (Äußerung von Wahrnehmung, Interpretation, ausgelöstem Gefühl und konkretem Wunsch) geht es darum, sich auf eine Art und Weise mitzuteilen, die eine offene, ehrliche und lebensbejahende Kommunikation ermöglicht. In Konflikten hilft diese Art der Kommunikation, konstruktive und für alle Beteiligten gewinnbringende Lösungen zu finden.

Hintergrund

1. Auslöser / Situation / Beobachtung

Beschreiben, ohne zu werten. Das, was ich sehen, hören, riechen, also mit meinen Sinnesorganen wahrnehmen kann.

Ziel ist, dass die andere Partei aus dem, was ich sage, keinen Vorwurf, keine Kritik oder Bewertung hört.

2. Gefühle

Ich fühle mich ...

Gefühle, die „körpernah“ sind: nervös, irritiert, bewegt, verstimmt, eng, unwohl, traurig, berührt, warm, befreit, leicht usw.

„Ich fühle mich ausgegrenzt“ ist kein Gefühl, sondern sagt etwas darüber aus, wie ich meine Situation interpretiere. Der Satz beschreibt eher einen Zustand, der durch meine Gedanken bestimmt wird. Entscheidend dabei ist, dass ich bei „Ich fühle mich ausgegrenzt“ jemanden sehe, der etwas mit mir tut. Dieses wäre jedoch ein Versuch, die Verantwortung für meine Gefühle der anderen Person zuzuschieben. In der Regel wird das wie ein Vorwurf oder Angriff gehört und vermindert die Chancen, gehört zu werden.

3. Bedürfnisse

weil ich ... brauche.

Meinen Gefühlen liegen meine Bedürfnisse zugrunde. Werden meine Bedürfnisse befriedigt, habe ich Gefühle wie Freude, Leichtigkeit, Angeregtheit usw.

Werden meine Bedürfnisse nicht befriedigt, bin ich verstört, traurig, im Schmerz usw. In der Regel weichen wir unserem Schmerz aus, indem wir die Situation interpretieren (wir gehen in den Kopf) und sagen uns z.B.: „Das ist unfair!“ „Das gehört sich nicht!“ „Das ist gemein!“ usw. Je nachdem wie wir die Situation interpretieren, fühlen wir uns!

Ein Beispiel: „Das ist eine Lappalie.“ Aus dieser Interpretation wird wahrscheinlich keine große Gefühlsbewegung hervorgehen. Doch wenn ich die Situation so interpretiere, dass ich mir sage: „Das ist die größte Sauerei, die ich je erlebt habe!“, wird Wut oder starker Ärger als Gefühl die Folge sein.

Bedürfnisse sind etwas, was wir alle haben. Unsere Lebendigkeit, Gesundheit und unser Überleben hängen davon ab, wie wir für die Befriedigung unserer Bedürfnisse sorgen.

Die Art, wie wir unsere Bedürfnisse befriedigen wollen, sind unsere Wünsche. Zum Beispiel kann das Bedürfnis nach persönlicher Weiterentwicklung und Wachstum auf Tausend verschiedene Weisen befriedigt werden.

Über die Art, wie wir unsere Bedürfnisse zu befriedigen versuchen, geraten wir mit anderen in Konflikt, nicht aber über die Bedürfnisse selber.

Wichtig: Unterscheide Bedürfnisse und Wünsche.

4. Bitte - die Brücke zur anderen Person

In der Bitte lade ich die andere Person (oder mich selber) dazu ein, etwas zu tun, was mir hilft, meine Bedürfnisse zu befriedigen.

Eine Bitte ist **gegenwartsbezogen, konkret und machbar** und wird **positiv ausgedrückt** (ich sage, was ich möchte und nicht das, was ich nicht möchte).

Eine Bitte ist **keine Forderung**, das heißt die andere Person ist frei, auf die Bitte einzugehen oder auch nicht, ohne negative Konsequenzen in Kauf nehmen zu müssen. Beispiel: „Könntest du mir bitte jetzt sagen, ob du bereit bist, in Zukunft die Zeitung an den vereinbarten Platz zu legen oder ob du andere Vorstellungen einer Lösung hast?“

Unsere Handlungen sind darauf ausgerichtet, unsere **Bedürfnisse** zu erfüllen oder erfüllt zu bekommen. Wenn wir z.B. hungrig sind, werden wir alles tun, um unser Bedürfnis nach Nahrung zu stillen.

Wenn wir Schutz oder Anerkennung brauchen, werden wir mehr oder weniger geeignete Schritte dafür ergreifen.

Manche Bedürfnisse sind an die Mitwirkung anderer Menschen gebunden.

Wir können unsere Bedürfnisse auf Kosten der Bedürfnisse anderer erfüllen oder durchsetzen, indem wir andere Personen zwingen, sie bestrafen, ihnen drohen, sie erpressen, sie körperlich oder seelisch verletzen. Auch sie zu bewerten, zu kritisieren oder zu bevormunden sind Wege der Gewalt. Oft ist dies mit der Einstellung verbunden, der andere sei schuld an meinem Zustand. (Innerhalb der Gewaltfreien Kommunikation nennen wir dies die „Wolfswelt“ bzw. „Wolfssprache“.)

Wenn wir Wege suchen, unsere Wünsche und Bedürfnisse im Einklang mit den Bedürfnissen anderer zu befriedigen, ist die Voraussetzung dabei, dass wir die eigenen Gefühle und Bedürfnisse und die der anderen kennen und berücksichtigen. (Innerhalb der Gewaltfreien Kommunikation nennen wir dies die „Giraffenwelt“ bzw. „Giraffensprache“.)

Dabei benutzen wir den **Weg des Einfühlens** in uns selbst und in die anderen Menschen in vier Schritten:

1. Beobachtung
2. Gefühl
3. Bedürfnis
4. Bitte/Wunsch

Die vier Schritte:

ICH	DU
<p>Wenn ich sehe (höre), dass du ... Hier nennen wir ohne Interpretation oder Bewertung, was wir wahrnehmen und beziehen uns darauf.</p>	<p>Wenn du siehst (hörst), dass ... Vermutung, worauf der andere reagiert.</p>
<p>fühle ich mich ... Die Beschreibung dessen, was ich fühle, ohne direkte oder indirekte Schuldzuweisung oder Ursachenvermutung.</p>	<p>fühlst du dich ... ? Der Versuch, nachzuempfinden, was der andere in dieser Situation fühlen mag. Manchmal brauchen wir mehrere Versuche, bis der andere zustimmt. Dann wird er meist Erleichterung zeigen.</p>
<p>weil ich brauche ... Eine Formulierung des Bedürfnisses, das durch die Handlung oder Situation nicht befriedigt ist.</p>	<p>weil du ... brauchst? Eine Vermutung äußern, was die in der Situation nicht befriedigten Bedürfnisse sein könnten.</p>
<p>hätte ich gerne / bitte ich dich ... Eine realisierbare Bitte in positiver Form ausdrücken.</p>	<p>hättest du gerne ...? Benennung einer konkreten Handlung, die Bedürfnisses vielleicht befriedigen könnte.</p>

Ein Beispiel:

Mutter:

Wenn ich sehe, dass du in drei Matheklausuren hintereinander jeweils eine 5 geschrieben hast,
sorge ich mich

weil ich gerne die Anerkennung und Wertschätzung deiner Lehrerin hätte.

Und deshalb bitte ich dich, mir zu sagen, ob du bereit bist, mit mir über deine Schulsituation zu sprechen.

Sohn:

Wenn du hörst, dass meine Versetzung gefährdet ist,
wirst du traurig,

weil du gerne hättest, dass die anderen dich als gute Mutter ansehen

und du möchtest, dass ich deinem Vorschlag zustimme, Nachhilfe zu nehmen.

Vorschlag für eine Übung

Wähle eine Situation, in der du verärgert oder frustriert bist und es für dich hilfreich wäre, wenn eine andere Person ihr Verhalten verändern würde und dich dadurch beschenken würde.

Versuche, im Vierschritt eine Anrede zu formulieren, so dass die angesprochene Person keinen Vorwurf hört, sich nicht kritisiert sieht und auch keine Forderung vermutet. Mache dies schriftlich.

Tipp

Man kann auch die Ich-Botschaften-Übungen mit den vier Schritten der Gewaltfreien Kommunikation machen.

Viele weitere Übungsbeispiele finden sich in dem Übungsbuch von Ingrid Holler (s. Literaturliste).

3 Stühle

(Eine Übung aus der GFK, nach Ingrid Holler.)

Ziel

Die Übung verdeutlicht, welche (unterschiedlichen) Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche hinter einem Satz stecken können. Wir lernen, mit „Giraffen-Ohren“ zu hören und uns in unser Gegenüber einzufühlen. (Es geht bei dieser Übung nicht darum, mir selbst Einfühlung zu geben, wenn ich einen entsprechenden Satz höre!)

Zeit

30-40 Minuten (je nach Mitarbeit der Gruppe)

Material

3 Karten (Wunsch, Gefühl, Bedürfnis); Karten und Stift für jeden Teilnehmer/jede Teilnehmerin.

Ablauf

Stelle 3 Stühle auf und lege vor jeden eine der Karten (s. Material).

Erkläre den TeilnehmerInnen, dass wir in unserer Kommunikation häufig Sätze hören oder selber sagen, bei denen der andere nicht genau weiß, was der Sprecher oder die Sprecherin damit sagen bzw. erreichen will, wie er oder sie sich fühlt etc. Meistens haben wir darüber Vermutungen, mit denen wir mal richtig, mal falsch liegen können, aber in der Regel sprechen wir diese nicht aus. Diese Übung soll uns helfen, solche Sätze einmal „aufzudröseln“ und uns in den Sprecher/die Sprecherin einzufühlen.

Gleich werden wir solche Sätze sammeln. 3 Freiwillige setzen sich auf die Stühle und haben die Aufgabe, das Gefühl, das Bedürfnis und den Wunsch (je nachdem, welchen Stuhl sie gewählt haben) hinter dem gehörten Satz zu vermuten. Anschließend können andere TeilnehmerInnen sich hinter den jeweiligen Stuhl stellen, wenn sie noch eine andere Vermutung haben.

Anschließend wird gewechselt und ein neuer Satz vorgelesen.

Gib ein Beispiel: „Immer kommst du zu spät.“ Setze dich auf den „Gefühl“-Stuhl und sage z.B.: „Wenn ich diesen Satz höre, dann höre ich, dass der Sprecher ärgerlich ist“. Setze dich auf den „Bedürfnis“-Stuhl und sage z.B.: „... höre ich das Bedürfnis nach Verlässlichkeit“. Setze dich auf den „Wunsch“-Stuhl und sage z.B.: „... höre ich den Wunsch, dass der andere sich an Verabredungen hält.“

Weise darauf hin, dass Wunsch und Bedürfnis manchmal identisch sein können, aber nicht unbedingt müssen.

Nun fordere die TeilnehmerInnen auf, einen Satz (den sie selbst öfter gehört haben oder selber sagen, von früher oder aus der Arbeitswelt oder oder) auf eine Karte zu schreiben.

Wenn alle fertig sind, sammle die Karten ein und mische sie.

3 Freiwillige sollen sich auf die Stühle setzen.

Lasse jemanden aus der Gruppe eine Karte ziehen (Karten umgedreht hinhalten!) und laut vorlesen.

Nun sollen die 3 Personen auf den Stühlen die jeweilige Vermutung äußern. Anschließend können andere aus der Gruppe weitere Vermutungen äußern, indem sie sich hinter den jeweiligen Stuhl stellen.

Wenn ein Satz „fertig“ ist, suche neue Freiwillige, lass eine neue Karte ziehen usw.

So oft wiederholen, wie die Gruppe mitmacht bzw. bis alle Karten vorgelesen sind.

Auswertung

Wie war's? Was ist deutlich geworden? War es überraschend, evtl. mehrere Gefühle, Bedürfnisse oder Wünsche „hinter“ einem Satz zu hören?

Tipp

Es kann hilfreich sein, dass die Person, die einen Satz vorliest, sich dabei direkt vor die 3 Stühle stellt.

Gib evtl. Hilfestellung und frage nach, wenn ein Gefühl kein wirkliches Gefühl ist oder das Bedürfnis noch nicht ganz klar ist. Aber insistiere nicht zu lang und gehe nicht zu tief in die einzelnen Sätze rein.

Teil H: Rollenspiele

Grundlegendes zum Rollenspiel

Sinn und Zweck

Die Rollenspiele dienen dazu, eine veränderte Aufmerksamkeit und Haltung in konkreten Situationen ausprobieren zu können. Wir können dabei versuchen, Verändernde Kraft „einzusetzen“ und in der Rolle des Gegenübers Empathie für die „andere Seite“ zu entwickeln. Im Vordergrund steht bei unseren Spielen nicht ein perfektes Inszenieren und eine schnelle Folge von Versuchen, sondern eine intensivere Auseinandersetzung mit den jeweiligen Verläufen.

Zeit

Unterschiedlich. 50 Minuten bis 1,5 Stunden

Material

Hilfreich ist ein Flipchart, auf dem die Rollennamen und die Adjektivnamen der SpielerInnen aufgeschrieben werden.

Ggf. Videoausrüstung und Fernseher für die Auswertung (machen wir in Deutschland aber eigentlich nicht).

Ablauf

1. Gib eine kurze Einführung in das Rollenspiel: Erkläre, warum wir Rollenspiele machen, worauf zu achten ist (die eigene Rolle wird nicht gespielt etc.) und wie es abläuft (Schnitt-Punkt, Herausführung etc., siehe unten).

Verlauf und Ergebnis des Rollenspiels werden nicht im Voraus geplant. Die DarstellerInnen sollen die Freiheit haben, selbst nach Lösungsmöglichkeiten zu suchen und auf die konkreten Reaktionen der anderen zu reagieren, vielleicht mit Hilfe von Verändernder Kraft. Es kann hilfreich sein vorher festzulegen, wer die VK ausprobiert, das muss aber nicht sein.

Niemand soll die eigene Rolle in dem Konflikt spielen, die er/sie im wirklichen Leben innehat oder hatte. Dadurch könnten therapeutische Prozesse ausgelöst werden, die wir im Kurs nicht auffangen können.) Es kann jedoch sehr sinnvoll sein, wenn diese Person ihre „Gegnerin“/seinen „Gegner“ spielt oder eine andere Rolle.

2. Findet eine Konfliktsituation, die die Gruppe gerne untersuchen und bearbeiten möchte, mit Hilfe der Verändernden Kraft und den Erfahrungen des bisherigen Kurses. Die Situation braucht nur eine einzige Szene zu haben, die eigentliche Konfrontation. Wie es dazu kam, kann vorab kurz erzählt werden.

(Variante: Teile die TeilnehmerInnen in kleinere Gruppen ein und lass jede Gruppe ihre eigene Konfliktsituation finden. Jede Gruppe wird von einem Trainer/einer Trainerin begleitet.)

Achte darauf, dass keine von vornherein aussichtslosen Situationen gewählt werden, denn es geht darum, sich auszuprobieren. Manchmal möchten die TeilnehmerInnen erst einmal zeigen, wie aussichtslos alle Änderungsversuche sind, deshalb ist es hilfreich, darauf hinzuweisen, sich nicht als erstes die schwierigsten Situationen auszusuchen. Diese sind dann oft eher mit mehr Erfahrung zu bearbeiten.

Entscheidet, welche Personen ihr in der Situation braucht und wer diese darstellen soll. Erfindet fiktive Namen für diese Personen. Vielleicht schreibst du dir die fiktiven und richtigen Namen auf, damit du nicht durcheinander kommst.

Wenn es dir hilft, kannst du dir während des Rollenspiels Notizen machen, um dich besser zu erinnern und später darauf zurückzukommen.

Eine Person aus dem Kreis der DarstellerInnen beschreibt dem Publikum kurz das Szenario. Das Publikum sollte erfahren:

- was passiert ist, bevor das Rollenspiel einsetzt,
- die Namen der einzelnen Personen und die Namen ihrer DarstellerInnen,
- wie sich jede Person am Anfang des Rollenspiels gerade fühlt, Ort der Szene, Stellung der Möbel und anderer Gegenstände (falls dies von Bedeutung ist oder sich nicht selbst erschließt).

(Variante: dieses „Reinführen“ in die Szene und die Rollen kann auch sehr gut durch einen Trainer/eine Trainerin geschehen. Er/sie beschreibt die Situation kurz und stellt in Form eines Interviews die DarstellerInnen nacheinander vor und führt sie damit auch gleich in das Spiel ein.)

Stelle sicher, dass im Zuschauerbereich Stühle für die DarstellerInnen stehen, damit sie, wenn sie aus der Rolle geführt wurden, sich unter die ZuschauerInnen setzen können.

Erkläre den ZuschauerInnen vor Beginn, dass sich die DarstellerInnen stark in die Rollenspiele einbringen. Buhen, klatschen, lachen oder Gespräche am Rande können auf sie wie auch auf die anderen ZuschauerInnen während des Rollenspiels sehr störend wirken.

Der/die Anleitende wird das Startsignal für das Spiel geben.

Der/die Anleitende wird das Rollenspiel beenden, indem er/sie „Schnitt“ oder „einfrieren“ ruft.

Die DarstellerInnen bleiben in ihren Rollen auf der „Bühne“, bis der/die Anleitende sie aus der Rolle herausgeführt hat.

Der/die Anleitende (oder ein anderes Mitglied des Teams) wird dann die allgemeine Diskussion führen, indem er/sie um Anmerkungen des Publikums bittet.

Falls genügend Zeit und Interesse vorhanden sind, ist es auch möglich, dass die Szene in einer neuen Besetzung und mit den Anregungen aus der Diskussion nochmals gespielt wird, um einen zweiten Versuch und eine Idee zu wagen.

Moment des Schnitts oder Einfrierens

Es ist wichtig zu wissen, wann man die Rollenspiele beendet oder einfriert. Hier ist eine schwierige Entscheidung zu treffen. Das Team trägt die Verantwortung, die Sicherheit und das Wohlbefinden der Gruppe zu schützen und ein Rollenspiel nicht in einem Psychodrama oder einer Streiterei enden zu lassen. Auf der anderen Seite: ein Rollenspiel, das keine echten Gefühle in den DarstellerInnen hervorbringt, kann wenig zur Lernerfahrung beitragen, da Menschen dann erst lernen und Verändernde Kraft zu wirken anfängt, wenn Menschen unter Druck stehen.

Als Faustregel gilt, ein Rollenspiel dann zu beenden, wenn sich folgende Situationen ergeben:

- Die Situation wird so angespannt und gefühlvoll und Wut wird so real, dass physische Gewalt bevorsteht oder der psychische Stress so stark wird, dass er für die TeilnehmerInnen nicht mehr tolerierbar ist.
- Das Rollenspiel erreicht einen Punkt, wo die letzte Handlung eine gute Basis für die Analyse anbietet, um eine Lernerfahrung entstehen zu lassen, egal ob sie auf Erfolg oder „Niederlage“ aufbaut.
- Die Situation hat sich an einem Punkt festgefahren, an dem die DarstellerInnen alle Möglichkeiten für eine gerechte und gewaltfreie Lösung ausprobiert haben oder nicht mehr offen für Verändernde Kraft sein können.
- Die Handlung erreicht entweder einen erfolgreichen Abschluss oder eine Sackgasse und es ist klar, dass es nicht mehr wahrscheinlich ist, dass noch mehr gelernt werden kann mit dieser Besetzung der Charaktere. (Es kann jedoch möglich sein, dass noch mehr gelernt werden kann, wenn die gleiche Szene noch einmal mit anderen DarstellerInnen gespielt wird.)
- Der Ablauf ist nicht realistisch, jemand ‚spielt‘ und lässt sich auf die Interaktion gar nicht ein; dies kann für die anderen DarstellerInnen sehr frustrierend sein. Ggf. ist ein „Schnitt“, hilfreich, in dem dies thematisiert wird. Es könnte sich auch um einen ganz unerwarteten „Film“ eines Darstellers

handeln, der sich in einer Erinnerung an eigenes Erleben befindet. Wenn dies durch den „Schnitt“ klarer geworden ist, kann er möglicherweise, wenn das sinnvoll scheint, weiterspielen. Ansonsten kann auch ein Zuschauer/eine Zuschauerin in die Rolle springen.

Vertiefende Fragen, Hinausführung

Nach dem Rollenspiel bleiben die DarstellerInnen auf der Bühne, bis sie entlassen werden. Sprich jede Person mit ihrem fiktiven Namen („Paul“, „Frau Schmidt“) an, bis sie aus ihrer Rolle entlassen wurde. Erst dann sagst du: „Du bist jetzt wieder der ‚sportliche Simon‘. Fühlst du dich gut damit?“ oder etwas Ähnliches. Von diesem Zeitpunkt an wird Simon nur noch mit seinem realen (Adjektiv-) Namen angesprochen, nicht mehr mit seinem Rollennamen.

- Wenn der Schnitt gemacht wird und ein Darsteller/eine Darstellerin sehr starke negative Gefühle hat, ist es ganz wichtig, zuerst auf diese Person einzugehen und sie aus ihrem Gefühlszustand und ihrer Rolle herauszuführen, wie unten beschrieben.
- Gehe auf die Gefühle der DarstellerInnen ein („Wie fühlst du dich im Moment?“) und versuche, auch tiefer liegende Gefühle zu erforschen.
- Was ging dir durch den Kopf als ... das und das tat?
- Gab es einen Wendepunkt für dich? Wie sah er aus?
- (Falls anwendbar:) Wie fühltest du dich, als ... dich berührte, als er/sie mit dem Finger auf dich zeigte, als er/sie das und das tat?
- Wirf nicht einfach Fragen in den Raum. Die oberen Fragen sollen lediglich Vorschläge sein und dir weitere Ideen geben. Wenn du eine Frage stellst, gib den Leuten Zeit zu antworten. Neue Fragen werden sich oft aus den Antworten ergeben. Du wirst dich wahrscheinlich wechselseitig an die Schlüsselfiguren wenden müssen. Wenn diese Interaktion stattfindet, achte darauf, zu der zu entlassenden Person zurückzukehren. Wenn du dir ganz sicher bist, dass eine Person nicht mehr stark mit der Rolle beschäftigt ist, sage zum Beispiel: „Bist du nun bereit, aus deiner Rolle herauszugehen?“ Wenn der Darsteller/die Darstellerin das bejaht, dann berühre ihn/sie, wenn möglich, kurz am Arm oder der Schulter und sage: „Du bist jetzt nicht mehr ‚Paul‘, sondern (realer Name).“
- Es ist zu empfehlen, die emotional am stärksten belastete Person – oft der „Aggressor“, der vielleicht verändert wurde oder auch nicht, oder derjenige, der VK anwenden wollte - zuerst zu entlassen.
- Wenn der Darsteller wieder seinen realen Namen angenommen hat, fahre wie folgt fort:
 1. Lasse ihn seinen Rollennamen ablegen und das Schild an z.B. den Stuhl, auf dem er in der Rolle saß, ankleben. Sprich ihn von nun an nur noch mit seinem wirklichen Namen an, ihre „Rolle“ sitzt auf dem Stuhl!
 2. (Anmerkung: Dieser Punkt könnte auch nach 4. kommen.) Frage ihn, ob er seiner Rolle noch etwas sagen möchten. Bitte den Teilnehmer, den Stuhl anzuschauen. „Gibt es etwas, das du als (Adjektivnamen) dem/der (Spielname) sagen möchtest?“
 3. Auch möglich: „Gibt es etwas, das du der Gruppe sagen möchtest, wie es dir beim Spielen von der Rolle von (Spielname) gegangen ist?“
 4. Dann frage ihn, wo er Ähnlichkeiten zwischen sich und der Rollenperson sieht.
 5. Anschließend, wo er Unterschiede sieht. Dies Vorgehen ermöglicht ein klares Sich-aus-der-Rolle-distanzieren.
 6. Frage ob er sich wohl dabei fühlt, wieder in die große Gruppe zurückzukehren. Lasse niemals jemanden in einem negativen Gefühlszustand ohne Hilfe!
 7. Wenn er sich ins Publikum setzt, berühre ihn ggf. noch einmal, dies fördert die Abstreifung der Rolle zusätzlich.

Rollenspiele anzuleiten ist eine Kunst, keine Wissenschaft. Es gibt so viele Anleitungsstile wie es auch PAG-TrainerInnen gibt. Du wirst deinen eigenen Stil finden müssen.

Aber etwas solltest du im Kopf behalten: die Prozedur, die hier angegeben wird, um Leute aus ihren Rollen herauszuführen. Der Ablauf: „Wie fühlst du dich als ‚Paul‘? ... Nun bist du wieder der ‚sportliche Simon‘“ etc. kann manchmal unnötig erscheinen und du kannst den Entschluss treffen, diese Prozedur manchmal abzukürzen. Denke aber daran, dass sie aus einem bestimmten Grund entwickelt wurde. TeilnehmerInnen werden von Rollenspielen schnell in Beschlag genommen und entdecken möglicherweise sehr intensive Gefühle in sich. Bei der Herausführung können ‚übrig gebliebene‘ Gefühle sie gefangen halten und ihre Selbst- und Fremdwahrnehmung beeinflussen. Wenn jemand Wut oder Ohnmacht gefühlt oder ein anderes intensives Gefühl hatte, braucht er die Entlassungsprozedur ganz dringend. Außerdem sind wir keine HellseherInnen, wir können nicht immer wissen, was andere gerade fühlen.

Auswertung des Spiels

Führe eine allgemeine Diskussion zum Rollenspiel.

Versuche die Diskussion auf Prozess-Elemente zu lenken, anstatt sich in inhaltlichen Details zu verlieren.

Kann das Rollenspiel auf Situationen im wirklichen Leben übertragen werden?

Gehe auf die Gelegenheiten für VK und Ich-Botschaften im Rollenspiel ein, die entweder benutzt wurden oder hätten eingesetzt werden können. Frage die TeilnehmerInnen, wo sie Verändernde Kraft im Rollenspiels wahrgenommen haben. (Du kannst dabei ggf. VK-Leitlinien zur Hilfe nehmen.)

Mache darauf aufmerksam, dass es sehr wichtig ist mitzubekommen, was vor sich geht, zu beobachten, wie die Körpersprache der DarstellerInnen aussieht, ob Augenkontakt stattfindet, ob sich die Lautstärke der Stimmen verändert und wer was wann macht. Ist jemandem etwas in dieser Richtung aufgefallen?

Die Zeit erlaubt manchmal nicht, dass die TeilnehmerInnen viele Fragen an die DarstellerInnen stellen können.* Jedoch ist dieser Schritt von großer Bedeutung. Verkürze lieber deine eigenen Fragen als ihre. Es ist letztendlich ihre Erfahrung des Rollenspiels und sie sollten sich so weit wie möglich einbringen können.

* Achte allerdings darauf, dass die DarstellerInnen nicht wieder in ihre Rolle zurückkehren! Fragen sind deshalb nur sehr begrenzt nach der Herausführung möglich!

Wichtig ist auch hier die Frage der Übertragung: Kennt ihr das aus dem Alltag?

Und manchmal läuft es anders als gedacht - Hintergründe

Erfahrungen mit Rollenspielen im Gefängnis zeigen uns, dass bevor eine Gruppe ein Rollenspiel als ernst zu nehmendes Lernerlebnis annehmen kann, sie einen vorausgehenden kathartischen Zyklus durchlaufen muss. Die Gruppe kann einige besonders harte, unterdrückende und übliche Situationen im Gefängnis als Szenarien auswählen, nicht so sehr für den Zweck, diese zu lösen - zu diesem Zeitpunkt glauben sie oft noch nicht, dass sie gelöst werden können -, sondern um den TrainerInnen zu zeigen, wie unmöglich das Gefängnisleben ist und wie unangebracht Gewaltfreiheit und Verändernde Kraft sind. Deshalb wird die Gruppe das Szenario auf die schlimmste Art und Weise spielen, die sie sich vorstellen kann. Das bewirkt, dass sie lang aufgestaute, nicht bearbeitete oder nicht erfolgreich verdrängte Gefühle der Machtlosigkeit, Unterdrückung und Verzweiflung herauslassen können, indem sie die Rollen überspitzen und übertreiben. Es wird viel Gelächter und Gekichere geben, von den DarstellerInnen wie auch vom Publikum. Das Team sollte darüber nicht verärgert sein oder versuchen wollen, das zu verhindern.

Erst wenn die TeilnehmerInnen das losgeworden sind, können sie sich ans ernsthafte Arbeiten machen. Also bleibt cool, lasst es sie ausspielen und besteht dann darauf, das gleiche Szenario mit anderen DarstellerInnen oder eine andere Szene zu spielen. Je erfolgreicher die Katharsis vonstatten geht, desto tiefer wird letztendlich die Lernerfahrung sein.

Rollenspiele sind unberechenbar. Du wirst niemals wissen, wie sie sich entwickeln werden. Einmal angefangen, entwickeln sie ihre eigene Dynamik. Es ist die Aufgabe des Teams, einen Wert aus dem, was passiert, herauszuziehen. Einmal haben Insassen ein Rollenspiel gezeigt, in dem jemand um Geld betrogen wurde. Sie haben das Problem gelöst, indem das Geld durch einen weiteren Betrug zurückbekommen wurde: der Anleitende hat gelacht und gesagt: „Eines ist klar: diese Lösung hat absolut nichts mit Verändernder Kraft zu tun.“ Die darauf folgende Diskussion war für alle sehr klärend.

Eine andere Gruppe zeigte eine angespannte, gefühlsmäßig belastende Drogen-Szene in einer Spielhölle. Die Anleitenden waren nicht sicher, was sie sagen sollten. Jemand aus der Gruppe der ZuschauerInnen zeigte auf einen der Darsteller und sagte: „Du bist zu Tode verängstigt, oder?“ Das führte zu einem allgemeinen Zulassen der Zukunftsängste und einer ernsten Diskussion über ihre Aussichten nach ihren Entlassungen, nach welchen sie mit derselben Welt und den gleichen Versuchungen, derentwegen sie ins Gefängnis gekommen sind, wieder konfrontiert werden.

Es gibt kaum ein Rollenspiel, das nicht in ein gutes Ergebnis umgeformt werden kann. Es erfordert Fertigkeit, eine leichte Hand, Unterstützung vom ganzen Team, Vertrauen in das Vermögen der Gruppe zu wachsen und Klarheit seitens des Teams, dass es seine Aufgabe ist, nicht einfach passiv das zu unterstützen, was das Rollenspiel zuerst preisgibt.

Eine übliche Erfahrung ist es, dass das erste Rollenspiel irgendwie nicht richtig hinhaut. Vielleicht ist es steif, vielleicht wollen die TeilnehmerInnen gerade zeigen, dass nichts funktioniert. Eine Intervention kann hier hilfreich sein. Ein Team hat einmal die Rollenspiele abgebrochen und die Empathie-Übung gemacht. Als sie zu den Rollenspielen in einer späteren Einheit zurückkehrten, hatte sich der ganze Geist der Gruppe verändert. In anderen Fällen kann es hilfreich sein, die eigene Beobachtung direkt mitzuteilen und nach Wünschen für das weitere Vorgehen zu fragen.

Rollenspiele sind ein starkes Werkzeug. Auf viele Weisen sind sie das Herz eines jeden PAG-Kurses. Das Gelernte tendiert dazu, bei den Leuten zu bleiben und es geht weit über die Grenzen des Kurses hinaus.

Die Wirkung von Rollenspielen lässt sich folgendermaßen beschreiben: Manchmal befindet man sich in einer Meinungsverschiedenheit oder einer Situation und kann nicht gut mit ihr umgehen. Sie beschäftigt einen weiter und dann wacht man vielleicht mitten in der Nacht auf und sagt sich: „Jetzt weiß ich, was ich hätte tun sollen!“ Die Rollenspiele geben uns die Möglichkeit, etwas Neues in einem sicheren Rahmen auszuprobieren und uns zu dem Punkt zu bringen, wo wir etwas erfahren, was auch immer das sein wird. Das wirklich Gelernte wird viel später kommen, wenn wir nämlich aufwachen und sagen: „Nun weiß ich, wie ich damit fertig werden kann!“

Rollenspiel: Hilfsliste - Aufgaben der Anleiterin/des Anleiters

Phase I Einführung in Rollenspiele	Phase II Rollenspiele planen	Phase III Rollenspiele durchführen
<p>Was ist ein Rollenspiel?</p> <p>Warum machen wir Rollenspiele?</p> <p>Rollenspiel-Leitlinien</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nur eine Szene 2. Kein Skript 3. Offen für Verändernde Kraft 4. Fiktive Namen 5. Ausgang nicht vorher entschieden 6. Nie die eigene Rolle spielen 7. Wähle SprecherIn aus 8. Namensschilder 9. Bereite Poster vor 10. Stühle für Spieler ins Publikum <p>Erkläre die Rolle der Anleiterin/des Anleiters.</p> <p>Beim Beenden des RS auf die SpielerInnen eingehen. Die SpielerInnen aus den Rollen herausführen.</p>	<p>Szenenvorschläge sammeln oder schon vorbereitete Themen angeben</p> <p>Brainstorm in der ganzen Gruppe oder in kleineren RS-Gruppen</p> <p>Freiwillige finden, die spielen wollen, ggf. Aufteilung in mehrere RS-Gruppen</p> <p>Begleitung der Vorbereitung für das RS</p> <p>Schau, dass die hilfreichen Elemente für die Verändernden Kraft (siehe auch möglicherweise erarbeitete Hilfreiche Richtlinien) eingehalten werden</p> <p>Lasse die TeilnehmerInnen entscheiden!</p> <p>Sicherstellen, dass der Verlauf offen ist!</p>	<p>Rollenspiel ins Rollen bringen</p> <p>Begleitung des RS</p> <p>Notiere ggf., wo eskaliert oder deeskaliert wurde oder andere entscheidenden Punkte</p> <p>Wann soll das RS angehalten oder beendet werden?</p> <p>Anhalten wenn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. RS stockt 2. es gewalttätig wird 3. ein Spieler zu aufgeregt wird <p>Abbrechen wenn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. RS zu Ende ist 2. Konflikt gelöst oder nicht lösbar ist 3. Genügend Stoff für eine Diskussion vorhanden ist. <p>Angehaltenes RS kann wieder aufgenommen werden, wenn alle SpielerInnen es wollen.</p>

Phase IV Auf die DarstellerInnen eingehen	Phase V Aus den Rollen herausführen	Besprechung des Rollenspiels Was wurde gelernt?
<p>Ziele des „Debriefing“</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die wichtigsten Punkte hervorheben 2. Unterschiedliche Verhalten verstehen. 3. DarstellerInnen die Gelegenheit geben, ihre Gefühle loszuwerden. 4. Eine Basis für die Diskussion schaffen. 5. Lohnt es sich, das RS wieder aufzunehmen? <p>Erstes Eingehen auf einen Spieler.</p> <p>Erste Frage an alle Rollenspieler: „Wie geht es dir jetzt?“</p> <p>Andere Fragen, wenn passend.</p> <p>ZuschauerInnen dürfen auch Fragen stellen, aber nur an die DarstellerInnen in ihren Rollen. Später nach Herausführung nur extrem begrenzt.</p>	<p>Das einzige Ziel ist es, die DarstellerInnen aus ihren Rollen herauszuführen.</p> <p>Führe den Spieler zuerst aus seiner Rolle heraus, der emotional am meisten betroffen ist.</p> <p>Gehe zu ihm und stehe in seiner Nähe.</p> <p>Wenn jemand bereit ist, aus der Rolle zu gehen, frage ihn zuerst, ob er den anderen Spielern (auch leeren Stühlen) etwas sagen möchte.</p> <p>Wenn fertig mit dem Herausführen, soll der Darsteller sein Namensschild auf den Stuhl kleben. Ab jetzt ist der Stuhl die fiktive Person.</p>	<p>Nachdem alle SpielerInnen wieder in der Gruppe sind, hat der Anleiter einige sehr wichtige Aufgaben:</p> <p>Fange die Diskussion an. Dazu kann man die Leitlinien zur VK verteilen und das Mandala in die Mitte des Kreises legen. Auch RS ohne einen VK-Ausgang beinhalten sehr wichtige Aussagen und bieten große Lerngelegenheiten. Wurden Chancen für VK verpasst?</p> <p>Pass auf, dass die SpielerInnen nicht wieder in ihre Rollen hineingezogen werden.</p> <p>Fragen und Kommentare sollen an die Stühle mit den fiktiven Namen gerichtet werden.</p> <p>Fasse die Diskussion zusammen und beende sie.</p>

Rollenspiele in zwei Akten

1. Teile die ganze Gruppe in kleinere Rollenspielgruppen auf.
2. Suche eine Konfliktsituation aus, die die Gruppe näher untersuchen möchte. Sie soll nur eine Szene haben. Achte darauf, dass die Verändernde Kraft nicht funktioniert, wenn die Situation eine zu schlechte Ausgangssituation hat (z.B. Drogenhandel).
3. Jede Person in der Kleingruppe besetzt eine bestimmte Rolle. Niemand soll die Rolle besetzen, die er/sie im richtigen Leben hat.
4. Suche fiktive Namen für die Charakterrollen aus. Benutze nie die richtigen Namen der TeilnehmerInnen. Es ist hilfreich, wenn jeder Spieler/jede Spielerin ein Namensschild mit dem fiktiven Namen trägt.
5. Eine Person aus der Gruppe der DarstellerInnen (oder der Anleiter/die Anleiterin) weist das Publikum kurz in die Situation ein und erklärt:
 - a. wo das Stück sich ereignet.
 - b. der Hintergrund des Konflikts.
 - c. die fiktiven Namen der Charakterrollen.
6. Probe Akt I. Das Rollenspiel wird in zwei Akten durchgeführt.
7. Akt I wird mit dem alten, gewalttätigen Muster von Wut und Frust durchgespielt.
8. Akt II wird nicht geprobt und es wird nicht vorher entschieden, wie Akt II ausgeht. Wenn deine Gruppe dran ist, läuft es folgendermaßen ab:
 - a. Die Situation wird vorgestellt und Akt I wird vorgespielt.
 - b. Der Anleiter/die Anleiterin sagt „Schnitt“, um Akt I zu beenden.
 - c. Deine Gruppe macht eine Pause (1 Minute lang) und bereitet sich erneut auf das Rollenspiel vor. Akt II wird aber anders vorgespielt. Die Gruppe soll ihre Fähigkeiten einsetzen, für die Verändernde Kraft offen zu sein. Der Anleiter/die Anleiterin sagt „Schnitt“, um das Spiel zu beenden.
 - d. Wenn Akt II zu Ende ist, bleiben die SpielerInnen auf der „Bühne“ in ihren Rollen, bis sie aus der Rolle herausgeführt wurden und die ZuschauerInnen Gelegenheit hatten, sie zu befragen und das Spiel zu kommentieren.
 - e. Der Anleiter/die Anleiterin führt die SpielerInnen aus ihren Rollen heraus und leitet anschließend die Auswertung.

Angeleitetes Rollenspiel mit Rolleneinführung durch die Gruppe

In dieser Art von Rollenspielen macht die ganze Gruppe mit bei der Charakterbestimmung. Das heißt die ganze Gruppe ist mit dem Rollenspiel beschäftigt und am Ausgang interessiert. Das Rollenspiel ist ein Gruppenlernprozess.

1. Einleitung und Vorbereitung

Erkläre den Prozess der Einheit und beschreibe in Kürze, was ein angeleitetes Rollenspiel ist. Stelle das allgemeine Thema der Einheit vor, z.B. einen Konflikt zwischen zwei Menschen anzuschauen.

Teile die Gruppe in kleinere Gruppen auf, um auf einer tieferen Ebene persönliche Konfliktbereiche, Beziehungen oder Anliegen zum Thema zu diskutieren.

Bringe die ganze Gruppe wieder zusammen und führe eine Diskussion zu den gerade angesprochenen Anliegen. Was sind die aktuellen Themen? Mache dazu ein Brainstorm und schreibe die Themen auf das Flipchart.

Definiere einen Konflikt näher, der das Anliegen der Gruppe widerspiegelt. Dabei bleibt die Konfliktsituation nur grob definiert, z.B. ein Paar, das seit 6 Jahren zusammen ist, hat Schwierigkeiten, mit Veränderungen bezüglich der Zeit, die sie zusammen verbringen, umzugehen.

2. Charakterrollen entwickeln und RollenspielerInnen in die Rollen hineinführen

Stelle einen leeren Stuhl vor die Gruppe und fange an, ihr über diese Person Fragen zu stellen.

Stelle offene Fragen, sammele allgemeine Details, wie Geschlecht, Alter, Beruf, soziales Umfeld und Beziehungen.

Fasse für die Gruppe zusammen.

Bitte darum, dass jemand die Rolle übernimmt.

Führe sie mit spezifischen Details in die Rolle hinein: eigener Name, Namen von wichtigen anderen Personen, was sie besonders an ihrer Arbeit mag usw.

Baue Vertrauen auf, indem du körperlich in der Nähe bleibst. Spreche mit betonter Stimme. Befrage auf naive, bzw. einfache klärende Weise. Bleibe warm, aber neutral.

Fasse das Wesentliche für die Gruppe zusammen.

Umhülle den Spieler/die Spielerin in einer „Blase“, in der er oder sie eingefroren wartet, bis er aktiv wird. Er/sie ist so lange ‚taub‘ - er/sie soll nicht mitkriegen, was der zweite Spieler/die zweite Spielerin sagt). Stelle einen zweiten leeren Stuhl vor die Gruppe und bitte jemand Platz zu nehmen. Wiederhole den Prozess.

3. Die Situation gestalten

Führe ein Interview mit den SpielerInnen (vergesse nicht, ihre „Blasen“ zu entfernen).

Definiere ihre Beziehungen zueinander.

Bestimme die Zeit und den Ort.

Frage die SpielerInnen nach ihrem aktuellen Zustand: „Wie war dein Tag heute?“

Fasse für die Gruppe zusammen.

Bringe das Spiel ins Rollen: „Lasst uns sehen, was sich hier abspielen wird.“

4. „Schnitt“

Achte auf den Höhepunkt und beende das Spiel oder halte es an. Es sollte nicht so lang gespielt werden, dass es langweilig wird. Auf der anderen Seite, sollte nicht zu kurz gespielt werden, weil es dann nicht genügend Stoff zum Besprechen gibt.

5. Dialog mit der Gruppe

Fange mit offenen Fragen an: „Was ist hier passiert?“

Ermuntere die Gruppe Ideen vorzuschlagen, warum diese Probleme existieren.

Spiegele das, was die Gruppe dir sagt, um zu schauen, ob du die Informationen und Einstellungen richtig verstanden hast.

Benutze alle Gelegenheiten, die RollenspielerInnen in diesen Prozess mit einzubeziehen. Die RollenspielerInnen bleiben in diesem Schritt in ihren Rollen.

6. Suche nach Veränderungsvorschlägen

Bitte um konkrete Ideen und Anweisungen von der Gruppe für die RollenspielerInnen.

Gruppenmitglieder dürfen aufstehen und zeigen, was sie meinen.

Fasse die gewünschten Änderungsvorschläge zusammen und versichere dich, dass die RollenspielerInnen sie verstanden haben.

7. Zweiter Durchlauf mit Veränderungen

Zu diesem Zeitpunkt kann man die Gruppe in Paare aufteilen. Jedes Paar nimmt eine Rolle an und probiert das Spiel mit den Veränderungen aus. Dafür sollen sie 3-5 Minuten Zeit haben. Du kannst einige von diesen Rollenspielen hervorheben.

Werte die Veränderungen aus und gebe Feedback zu weiteren Veränderungen der Charakterrollen.

Bitte die RollenspielerInnen um eine abschließende Durchführung.

Fasse die Veränderungen zusammen und betone ggf. verbesserte Kommunikationsfähigkeiten.

8. Die SpielerInnen aus den Rollen herausführen

Frage die Gruppe, ob sie abschließende Bemerkungen zu den Charakteren geben möchte, z.B.: „Ich werde X gleich aus der Rolle herausführen, aber vorher möchte ich wissen, ob ihr X noch etwas sagen möchtet.“

Bestätige den echten Namen durch Berührung: „Dies ist nicht wirklich X, sondern Y (eigener Name).“ Berühre seine/ihre Schulter nur; wenn du seinen/ihren realen Namen aussprichst.

Bitte die Person den Stuhl zu verlassen, auf dem der Charakter gesessen hat.

Ermuntere die Person, die Rolle körperlich abzuschütteln, auch mit Geräuschen, wenn sie es will.

Frage den Darsteller/die Darstellerin nach den allgemeinen Einsichten in die Rolle des Charakters, die er/sie gemacht hat. Achte darauf, dass über den Charakter in der dritten Person –,er“ oder „sie“, nicht „ich“ - gesprochen wird. Zum Beispiel: „Y, was hast du über den Charakter X erfahren, das du der Gruppe mitteilen möchtest?“

Frage, ob es Ähnlichkeiten zwischen der Person und dem Charakter gibt. Zum Beispiel: „Y, um diesen Charakter darzustellen, hast du wahrscheinlich aus eigener Erfahrung geschöpft. Kannst du der Gruppe ein oder zwei Dinge mitteilen, die du mit X gemeinsam hast?“

Die Person soll danach die Möglichkeit haben, ein oder zwei Unterschiede zwischen sich selbst und der Charakterrolle anzugeben.

Der Spieler/die Spielerin macht am Ende eine abschließende Bemerkung zum Charakter. Er/sie soll sich an den Stuhl wenden, als ob X noch da säße: „Möchtest du ihm/ihr etwas aus deiner Erfahrung sagen, das ihm/ihr in Zukunft hilfreich sein könnte?“

9. Die Gruppe aus dem Rollenspiel herausführen

Bitte die TeilnehmerInnen, mit ihrem Nachbarn/ihrer Nachbarin über persönlich relevante Erkenntnisse aus dem Rollenspiel zu sprechen. Falls die Gruppe in Paaren gearbeitet hat, sollen die Paare jetzt die Plätze tauschen und bevor sie anfangen zu sprechen die Rollen abschütteln.

10. Zusammenfassung

Benenne die Themen der Einheit.

Erkenne den eigenen Prozess an.

Erkenne die Weisheit der Gruppe an.

Beende die Einheit.

Ein Schlusswort

Benutze „Ja“ wie Gold. Wenn die TeilnehmerInnen etwas zu sehr betonen, sage: „Ja, in Ordnung, jetzt macht es noch echter.“ Falls sie etwas machen, das wirklich nicht zu klappen scheint, sage nicht: „Das ist falsch.“ Sage: „Ja, und wie können wir das nützlich gestalten?“ Die Gruppe soll immer mit einbezogen werden. Finde einen Weg weiterzukommen. Erinnerung dich daran: die Verändernde Kraft ist immer „Ja“.

Vorlage: Rollenspiel-Leitlinien für die Moderation

A. Hintergrund: Was ist dem Rollenspiel vorangegangen?

B. Die Charakterrollen: Was ist der fiktive Name für jede Rolle?

Charakter-Name	Adjektivname	Rolle
1.		
2.		
3.		
4.		

C. Gefühle: Wie geht es jedem Spieler/jeder Spielerin vor dem Spiel?

1.

2.

3.

4.

D. Situation: Wo findet das Spiel statt? Um wie viel Uhr? Was ist das Umfeld? Wer wird sich in VE probieren?

Sind bestimmte Gegenstände nötig? Wo sind sie?

E. Nachdem der Moderator/die Moderatorin das Spiel vorgestellt hat, gibt er/sie folgende Anweisungen:

1. Der Anleiter/die Anleiterin (Trainerteam) beendet das Rollenspiel mit dem Wort „**Schnitt**“.

2. Die SpielerInnen bleiben auf der „Bühne“, bis sie aus ihren Rollen herausgeführt werden.

Dies ist der Zeitpunkt zu **Befragung der Spieler**, bezüglich Erlebtem, Wendepunkten, Gefühlen, Bedürfnissen. Ggf. weiterspielen ,

anschließend **herausführen** aus den Rollen

3. Der Anleiter/die Anleiterin führt eine allgemeine **Diskussion** und bittet die TeilnehmerInnen um Feedback.

Anmerkung:

Die Verändernde Kraft funktioniert nicht, wenn sie benutzt wird, um andere körperlich oder emotional zu verletzen. Meide solche Situationen, wenn ein Rollenspiel aufgestellt wird.

Vorlage: Befragung der SpielerInnen in den Rollen (Herausführen)

A. Charakter

Charakter-Name	Adjektivname	Rolle
----------------	--------------	-------

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

B. Notizen

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

C. Mögliche Herausführungsfragen (SpielerInnen sollen sitzen):

Wie geht es dir jetzt?

Was dachtest du als X _____ tat?

Bist du zufrieden mit dem, was passiert ist?

Ich hörte „_____“. Wie ging es dir dann?

Frage wegen nonverbaler Sachen, wie Körpersprache und Tonfall, nach.

Lasse Raum für die ZuschauerInnen, Fragen an die RollenspielerInnen zu stellen.

D. Aus den Rollen herausführen

Bist du bereit, aus deiner Rolle herauszugehen?

Dein Name ist nicht mehr (fiktiver Name), sondern (Adjektivname).

Bitte die Person, unter den ZuschauerInnen Platz zu nehmen.

„(Adjektivname), gibt es etwas, das du als (fiktiver Name) _____ sagen möchtest?“

„Gibt es etwas, das du der Gruppe über dein Rollenspiel als (fiktiver Name) sagen möchtest?“

Zu welchem Zeitpunkt hast du die Verändernde Kraft als Element im Spiel gespürt?

Hast du Gelegenheiten bemerkt, wo Verändernde Kraft hätte eingesetzt werden können, aber verpasst wurde?

Hast du etwas vom Rollenspiel gelernt, das du im wirklichen Leben einsetzen kannst?

Danke!

Rollenspiel-Variante: Boxing

Eine neue Zugangsweise für Rollenspiele - von Kimmett Edgar and Nic Fine.

Ziel

Diese mit Text arbeitende Rollenspieltechnik, entwickelt durch LEAP, ein in London ansässiges AVP-Programm, bietet ein strukturiertes und sicheres Umfeld, um mit alternativen Methoden auf potentiell gewaltsame Situationen zu reagieren. Der Titel der Übung vermittelt die unterliegende Struktur: der Ring, die Runden, der Ringrichter und die Trainer in den Ecken.

Zeit

mindestens 1 Stunde

Material

1. Aufkleber für die RollenspielerInnen: die Hauptdarsteller, die Trainer und den Ringrichter.
2. Andere einfache Requisiten, die zum Spiel nötig sind.

Ablauf

1. Einleitung. Erkläre das Ziel des Boxings. In PAG-Kursen bietet diese Übung hauptsächlich Gelegenheit, Fähigkeiten wie Selbstvertrauen und Kommunikation zu entwickeln. Gleichzeitig können die TeilnehmerInnen erleben, wie gewaltfreie Konfliktlösung funktioniert. Die TeilnehmerInnen haben die Möglichkeit, langsamer vorzugehen, besser zu verstehen, verschiedene Lösungen auszuprobieren, unterschiedliche Optionen wahrzunehmen, und schließlich der Gruppe Unterstützung zu geben sowie sie auch selber zu bekommen. Es bietet anderen Mitgliedern der Gruppe auch die Gelegenheit, als Trainer und Beobachter mitzumachen, anstatt nur zuzuschauen.
2. Die Szene. Die ganze Gruppe entscheidet sich für eine Situation, wo es Stoff für Konflikt gibt. Man kann ein Brainstorm machen und anschließend Stimmen abgeben. Jeder gibt seine Stimme so oft ab, wie er möchte. Die Szene, die am meisten Punkten bekommt, wird gespielt. Im hier angegebenen Beispiel beschuldigt eine Person eine andere, ihr Radio gestohlen zu haben.
3. Rollenverteilung
 - a. Die Hauptdarsteller: Bitte um Freiwillige, die die beiden Rollen übernehmen. Hier soll der Anleiter/die Anleiterin darauf hinweisen, dass eine strikte Trennung zwischen Rolle und eigentlicher Persönlichkeit stattfinden muss. Die TeilnehmerInnen sollen nie ihre eigene Rolle übernehmen! Wähle Namen für die Rollenspieler aus, schreibe die Namen auf Aufkleber und hefte sie **gut sichtbar** an die Kleidung der betroffenen Personen. In diesem Beispiel, wirft der ‚heftige Heiko‘ (HH) dem ‚ruhigen Ralf‘ (RR) vor, sein Radio geklaut zu haben. HH spielt die Rolle des Aggressiven, RR versucht ruhig zu bleiben und die Situation zu entschärfen.
 - b. Die Trainer: Jeder Hauptdarsteller bekommt einen Trainer, der ihm Ideen und Tipps zwischen den Runden gibt. 1-2 andere TeilnehmerInnen können als Beobachter dienen und später berichten, wie die ‚Zwischenrunden‘ gelaufen sind.
 - c. Der Ringrichter: Diese Rolle übernimmt ein Trainer/eine Trainerin. Er/sie stellt die Szene auf, bestimmt die Trainerecken, erklärt die Spielregeln und schaut, dass sie eingehalten werden. Es gibt folgende Spielregeln, zu denen die Rollenspieler sich bereit erklären, sie einzuhalten:
 - i. kein Körperkontakt. Die Rollenspieler müssen mindestens 30 cm Abstand halten.
 - ii. Der Ringrichter darf ‚Schnitt‘ rufen, wenn das Spiel zu heiß läuft. Die Rollenspieler müssen dann mit dem Spiel aufhören. Der Ringrichter kann wieder auf die Spielregeln hinweisen oder sie direkt in ihren Ecken schicken.

iii. Die Rollenspieler haben auch das Recht das Spiel anzuhalten, indem sie „Schnitt“ rufen.

4. Die 1. Runde

Das Rollenspiel fängt damit an, dass die beiden Darsteller sich misstrauisch anschauen, als sie den Ring betreten. HH sagt zu RR, dass er weiß, dass RR sein Radio genommen hat und dass er es zurückhaben will. RR sagt, er weiß nicht, wovon HH spricht. HH sagt ... Die Stimmung wird angespannter. Nach 2-3 Minuten ruft der Ringrichter das Ende der Runde aus. Dies soll erst geschehen, wenn es genügend Stoff für eine „Zwischenrunde“ mit den Trainern gibt oder wenn ein Darsteller etwas Unterstützung braucht. **Das Beenden der Runde hängt von der Einschätzung des Ringrichters ab - nicht von der Uhr!**

In der Ecke: RRs Trainer macht Vorschläge, wie RR den Konflikt lösen könnte. HHs Trainer ermuntert ihn, RR den Druck weiter spüren zu lassen.

Die nächste Runde fängt dann an, wenn der Ringrichter meint, die Rollenspieler hätten genügend Zeit gehabt, um mit ihren „Schützlingen“ zu arbeiten. Zwischen den Runden, im Einvernehmen mit den Rollenspielern, darf der Ringrichter entscheiden, dass die nächste Szene zeitlich oder räumlich anders gespielt werden soll, z.B. eine Stunde oder einen Tag später oder an einem anderen Ort. Der Ringrichter gibt 30 Sekunden vor, bevor er den Ring für die nächste Runde frei gibt.

5. Die 2. Runde

In der 2. Runde fragt RR HH, ob sie nicht über das Problem des vermissten Radios reden könnten, um zu sehen, ob sie nicht eine Lösung finden können. Aber HH bleibt hart: Er will nicht reden. Er will sein Radio zurückbekommen und wenn er es nicht bekommt, wird es Ärger geben. RR versucht, Verständnis für den Verlust des Radios aufzubringen. HH wirft RR weiterhin vor, sein Radio geklaut zu haben. Das Rollenspiel kommt nicht vorwärts. Der Ringrichter ruft das Ende der Runde aus.

6. Die 3. Runde

Die 3. Runde fängt damit an, dass die Rollenspieler nicht sichtlich weiterkommen. RRs Trainer konnte ihm keine neuen Ideen anbieten. RR bleibt ruhig, aber der Konflikt ist festgefahren. Auf einmal fällt RR etwas ein. Er erinnert sich, wo er das Radio zum ersten Mal gesehen hat. „Es war eigentlich Michaels Radio, als ich in diesen Block umgezogen bin. Wie ich mich erinnere, hast du es von ihm geklaut.“ HH will darauf antworten, aber ihm fällt nichts ein. Er nimmt den Vorwurf gutmütig an und schüttelt RR die Hand.

7. Beenden des Rollenspiels

Fange vorsichtig an, die Darsteller aus ihren Rollen herauszulösen. Nehme ihnen dabei ihre Aufkleber von der Kleidung, führe sie wieder in ihre eigentlichen Persönlichkeiten.

8. Bespreche das Rollenspiel mit der ganzen Gruppe. Die Besprechung soll sich darauf konzentrieren, welche Faktoren zur Verschärfung und welche zur Entschärfung des Konflikts beigetragen haben. Ein Teilnehmer meinte z.B., dass das Ende nicht funktioniert hätte, wenn der Vorwurf nicht wahr gewesen wäre. Es wurde auch angemerkt, dass RRs Angebot, mit HH über das Problem zu sprechen, ernsthaft und verständnisvoll wirkte.

Anmerkung:

Die Boxing-Struktur hat sich bei vielen Gruppen in unterschiedlichen Situationen bewährt.

Teil H:

Runden, Namensspiele, L&L's, Abschlüsse, Auswertungen

Runden & Zusammenkommen

Ziel

Wir benutzen Runden, um ein Gemeinschaftsgefühl hervorzurufen und um die Gruppe nach einer Pause oder an einem neuen Tag wieder zusammenzubringen. Gemeinschaft entsteht, wenn jede Person ein Gefühl für die Menschlichkeit der anderen TeilnehmerInnen entwickelt. Hier bekommt jeder einmal die ungeteilte Aufmerksamkeit aller. Wir benutzen Runden, um einen bestimmten Ton anzugeben, um auf eine tiefere Ebene zu kommen oder um die Stimmung zu heben. Eine Runde sollte mit der allgemeinen Zielsetzung der Einheit im Einklang sein.

Eine Runde ist eine positive, unvollständige Satzvorgabe, die von jedem im Kreis nach kurzer Überlegung vervollständigt wird. Es soll schnell gehen, wobei jeder mit einem kurzen Satz antwortet. Während der Runde hören alle der Person zu, die gerade spricht. Die Äußerungen werden weder diskutiert noch kommentiert. Diese Art von Kreisrunden wird gebraucht, um wieder neu aufeinander zuzugehen und positives Denken einzuleiten.

Ablauf

Der Einleitungssatz kann der jeweiligen Gruppe und Gruppensituation angepasst werden. Einige Beispiele:

- Was ich an mir schätze ist ...
- Was ich nur selten jemandem erzähle ...
- Es geht mir gut, wenn ...
- Wenn es mir nicht gut geht, dann ...
- Mein Lieblingsplatz als ich klein war ...
- Was ich in diesem Kurs über mich gelernt habe ...
- Mein erster Gedanke heute Morgen ...

Erweiterte Einstimmung

Manchmal haben die TrainerInnen das Bedürfnis, eine erweiterte Einstimmung durchzuführen, weil ein Thema in die Runde gebracht wird, das für das ganze Kurs wichtig ist. Normalerweise spricht der Trainer/die Trainerin als erster/erste und gibt dabei (unausgesprochen) eine Zeitvorgabe, die von den TeilnehmerInnen normalerweise entsprechend eingehalten wird. Der Trainer/die Trainerin ist für das Einhalten der Zeit verantwortlich, alle müssen Gelegenheit zum Sprechen haben.

Mögliche Themen für erweiterte Einstimmungen sind:

- Meine Erfahrung mit Gewalt, als ich noch ein Kind war
- Wer bin ich und was hat mich hierher gebracht?
- Eine Situation, in der ich Diskriminierung gespürt habe.

Es liegt im Ermessen des Anleiters/der Anleiterin, ob das Thema nach der Runde allgemein besprochen werden soll.

Runden, die die Stimmung heben

- Ich habe am meisten Spaß, wenn ...
- Ich fühle mich am entspanntesten, wenn ...
- Ich komme am besten mit anderen Menschen aus, wenn ...
- Ich habe meinen Adjektivnamen ausgesucht, weil ... und er bedeutet mir ...
- Ich half jemandem und es ging mir gut dabei ...
- Etwas, was ich immer machen wollte, ist ...
- Eine Eigenschaft, die ich bei einem Freund/einer Freundin suche, ist ...
- Eins der positiven Wörter, die ich am liebsten habe, ist ... weil ...
- Einmal machte ich jemanden glücklich ...
- Ein Wert, der mir wichtig ist ...
- Etwas Angenehmes, das ich dieser Gruppe mitteilen möchte ...
- Eine gute Eigenschaft von mir, die ich bestärken möchte ...
- Jemand half mir, ein gutes Gefühl zu mir selbst zu haben ...
- Etwas Gutes von mir, das nicht ganz offensichtlich ist ...
- Eine frühe glückliche Erinnerung, die ich habe ...
- Andere spüren meine positive Einstellung dadurch, dass ich ...
- Ein lustiges Geschenk, das ich einmal bekommen oder gemacht habe ...
- Was ich von einem Kind lernen kann ...

Runden, die auf einer tieferen Ebene einsteigen lassen

- Was ich von dieser Gruppe bräuchte, um das Gefühl zu haben, ich könnte mit euch ehrlich sein ...
- Um ein guter Zuhörer/ eine gute Zuhörerin zu sein, muss ich ...
- Für mich ist Gewalt ...
- Eine Beziehung in meinem Leben, die ich verändern möchte ...
- Etwas, das Gewalt vermindert ...
- Ich kann einer Person vertrauen, wenn ...
- Eins der schwierigsten oder angsterregendsten Dinge, die ich in meinem Leben machen musste, war ...
- Etwas, das ich an mir selbst verändern möchte ...
- Ein Gedanke oder eine Idee, den/die ich dieser Gruppe schenken möchte ...
- Eine wichtige Lehre, die ich aus meiner Erfahrung mitgenommen habe ...
- Etwas, das ich mache, wenn ich wütend oder verletzt bin ...
- Ein Gefühl, das ich nur schwer zum Ausdruck bringen kann ...
- Ich zeige anderen, dass ich mich selbst respektiere, dadurch, dass ich ...
- Ich habe einmal überlegt, bevor ich reagiert habe ...
- Ich werde PAG als Werkzeug einsetzen, wenn ...

- Etwas, das ich von der letzten Einheit mitgenommen habe ...
- Was ich mache, wenn jemand versucht, Macht über mich auszuüben ...
- Gewalt hat mein Leben beeinflusst, indem ...
- Das Kommunikationsproblem, das ich am meisten erfahre ...
- Ich weiß, dass ich frustriert werde, wenn ...

Wenn du einen neuen Satzanfang versuchen willst, probiere ihn erst mit dem Team aus. Werden die Antworten lang und kompliziert, dann ist es klar, dass der Satz nicht als Runde funktionieren wird. Runden sollen je nach Ziel 10-30 Minuten dauern. Falls den TeilnehmerInnen nicht klar sein sollte, was eigentlich gefragt wird, vereinfache oder formuliere den Satz neu. Am Anfang vom Workshop ist es empfehlenswert, Runden auszusuchen, die sich leichter und einfacher beantworten lassen. Manche Themen können bei „Konzentrischen Kreisen“ eingesetzt werden.

Zusammenkommen

Chef-Vize

Zweck

Konzentration ist ein Leicht & Locker, das nach einer Pause gespielt werden kann, wenn die Gruppe allmählich wieder eintrifft. Jeder, der hereinkommt, macht mit. Es zielt auf Konzentration, ist lustig und bringt Menschen zusammen. Es ist besonders hilfreich, wenn Gruppen viel Zeit brauchen, um sich einzufinden. Das schöne ist, dass man anfangen kann, bevor die ganze Gruppe da ist.

Spielanleitung

Man sitzt im Kreis oder nebeneinander (Platz frei lassen für alle, die noch kommen). Es wird abgezählt, so dass jeder eine Nummer hat. Dann fängt ein rhythmisches Klatschen an: zweimal auf die Knie, zweimal in die Hände, mit der linken Hand schnipsen, mit der rechten Hand schnipsen. Der Trainer macht es vor und alle machen mit, beim letzten Fingerschnips rechts, ruft er irgendeine Nummer aus dem Kreis auf, die Person mit dieser Nummer ist dann dran mit der Vorgabe des Rhythmus und dem Nennen einer Zahl beim letzten Fingerschnips. Wenn er zu früh oder zu spät ist oder vergisst, eine Zahl zu nennen, muss er seinen Platz verlassen und sich ans Ende der Zahlreihe setzen. Alle anderen rücken einen Platz auf und bekommen eine neue Zahl, die Person, die vorher Nr. 12 war, wird Nr.11 usw. Nach dieser Veränderung fängt Nr. 1 wieder neu an. Wer neu in den Raum kommt, setzt sich ans Ende der Reihe und bekommt die höchste Zahl und macht durch Nachahmung mit. Das Spiel kann weitergespielt werden, bis alle da sind. (Die Zahlen zur Hilfestellung evtl. an oder auf die Stühle heften.)

Die Bezeichnung der Spieler 1 und 2 können auch, dem Namen des Spiels entsprechend, durch die Bezeichnung Chef und Vize ersetzt werden.

Namensspiele

Adjektivnamen

Jeder sagt seinen/ihren Vornamen und ergänzt ihn mit einem positiven Wort, das ihn/sie selbst beschreibt und mit dem gleichen Buchstaben oder Laut wie der Vorname beginnt, z.B. „Liebevoller Laura“. Jeder/jede wiederholt die Namen derjenigen, die vor ihm/ihr an der Reihe waren und ergänzt dann seinen eigenen Namen. Der Anleiter/die Anleiterin wiederholt ganz zum Schluss alle Namen. Die TeilnehmerInnen dürfen einander helfen.

Namen werfen

Die Gruppe steht im Kreis. Der Erste macht eine Bewegung (stampft z.B. mit den Füßen, hebt einen arm) und sagt gleichzeitig seinen Namen. Die ganze Gruppe wiederholt den Namen und die Geste zweimal. Der Reihe nach sagt jeder im Kreis seinen Namen mit einer Bewegung.

Namensspiel mit Frisbeescheibe, Ball oder Wollknäuel

Der erste wirft z.B. einen Ball einer anderen Teilnehmerin im Kreis zu und alle sprechen den Namen der Empfängerin. Diese wirft den Ball weiter, so dass möglichst viele Namen gelernt werden.

Variante mit Wollknäuel: Die Anleiterin hält den Fadenanfang fest und wirft das Knäuel unter Nennung des Namens einer anderen Person in der Runde zu. Diese hält den Faden fest und wirft das Knäuel weiter zur nächsten Person usw., so dass am Ende ein großes Netz entsteht.

Was mir mein Name bedeutet

Diese Übung ist vor allem in Gruppen gut, wo sich einige gut kennen, aber auch einige Neue dabei sind oder wenn schon viele die Adjektivnamensübung gemacht haben. Der Reihe nach sagt jeder seinen Namen und erzählt, was dieser für ihn bedeutet, warum er ihn von seinen Eltern bekommen hat, ob er ihn mag und wie er mit seinem Namen umgeht.

Ähm-Spiel

Alle sitzen im Kreis. Einer steht auf und geht in die Mitte. Derjenige, dessen rechter Platz nun frei ist, muss nun schnell einen Namen rufen, bevor sich der in der Mitte setzen kann. Sobald der Name gerufen wurde, gilt der Platz als besetzt und der Gerufene macht sich auf den Weg, dort Platz zu nehmen. Dessen alter Platz ist nun frei und schnell muss sich wieder derjenige, dessen rechter Platz das ist, um eine Besetzung kümmern, indem er schnell einen Namen ruft. Schafft er es nicht, bevor sich die Person aus der Mitte setzt, muss er in die Mitte.

Andere Arten von Runden

Singen

Singen in der Gruppe, kann eine sehr gute Runde ergeben. Es muss von jemandem angeleitet werden, der/die genügend Selbstbewusstsein hat und es tun möchte. Manchmal können TeilnehmerInnen ermuntert werden, entweder Instrumente oder Lieder mitzubringen. Manche Gruppen entwickeln ein tolles Gemeinschaftsgefühl durch das gemeinsame Singen. Eine Gitarre ist hilfreich.

Lieder-Einfall

Die TeilnehmerInnen sitzen mit geschlossenen Augen im Kreis und überlegen, welches Lied ihnen spontan einfällt. Dann sagt jede, welches Lied ihr eingefallen ist, teilt einige Wörter des Liedes mit und womit sie dieses Lied verbindet. Sie kann das Lied auch vorsingen oder die Gruppe beim Singen anleiten. Diese Runde ist eine wunderbare Art dar, Gemeinschaft mit Hilfe einer heiteren und fröhlichen Art zu entwickeln.

Der Hut-Trick

Es werden Zettelchen mit den Namen der TeilnehmerInnen vorbereitet. Alle Zettelchen kommen in einen Hut (oder eine Schüssel). Der Hut wird herumgereicht und jeder nimmt sich ein Zettelchen. Wenn er den eigenen Namen erhält, muss er noch einmal ziehen. Anschließend sagt jeder etwas Positives über die Person, deren Namen auf dem gelosten Zettel steht.

Die (Wind-) Stille

Als Runde kann ein Moment der Stille neue Wege aufzeigen, um zu sich zu kommen. Ein Moment der Stille ist an sich einfach und nicht bedrohlich. Jedoch werden in unserer Gesellschaft das Sprechen, der Lärm und die Aktivität sehr hoch belohnt. Auf der anderen Seite wird Stille oft in destruktiver Weise benutzt, z.B. um ein Kind zu bestrafen oder eine nahestehende Person für schlechtes Verhalten zu ermahnen. Dabei ist es nicht ungewöhnlich, wenn jemand um Stille bittet - einfach um der Stille wegen, als eine Quelle des Heilens oder der Inspiration.

Ein Moment der Stille kann im Rahmen eines Kurses angebracht sein, weil die TeilnehmerInnen eines Kurses auch eine Gemeinschaft darstellen, und zwar eine, wo andere Regeln herrschen als in der größeren Gesellschaft (sei es der Vollzugsanstalt oder der allgemeinen Öffentlichkeit). Die Stille kann als Puffer dienen, als Gelegenheit von einer Realität in eine andere umzuschalten und vielleicht als eine Quelle der Inspiration oder Heilung. Um der anfänglichen Unruhe oder dem Unbehagen entgegenzuwirken, kann man folgende Punkte berücksichtigen:

Eine Stille sollte erst in der 3. oder 4. Einheit als Runde eingesetzt werden. Bis dahin sollte die Gruppe genügend Gemeinschaftsgefühl entwickelt haben, um eine gemeinsame Stille ohne allzu großes Unbehagen zu dulden.

Ehe eine Stille eingesetzt wird, sollte erklärt werden, was die TeilnehmerInnen zu erwarten haben und was von ihnen erwartet wird. Erkläre, dass es eine Zeit ist, wo jede/jeder umschalten kann, in Berührung mit den eigenen Gefühlen kommen kann, wo man eine kleine Auszeit vom alltäglichen Stress nehmen kann. Manchmal funktioniert die Stille wie nonverbale Kommunikation. Benutze die Erklärung, die für dich am natürlichsten ist, aber predige nicht: die TeilnehmerInnen sollen darin schwimmen, nicht ertrinken!

Setze vorher fest, wie die Stille beendet wird. Bei den Quäkern werden oft die Hände angefasst und gedrückt, aber andere Zeichen können genauso gut benutzt werden.

Leicht & Locker

L&L's sorgen für einen Kraftschub und/oder Humor, um das viele Sitzen und die emotional schweren Übungen auszugleichen. Sie vermitteln zwischen den TeilnehmerInnen und lassen Gemeinschaft aufbauen. Oft haben sie etwas mit dem Thema der Einheit zu tun. Z.B. wird „Elefant und Palme“ oft in der 2. Einheit eines Grundkurses eingesetzt, weil es darin um Zusammenarbeit geht.

Die L&L, die Körperkontakt erfordern, wie z.B. „Froschteich“ oder „Brezel“, sollten erst eingesetzt werden, nachdem ein gewisses Maß an Gemeinschaft, Unterstützung und Vertrauen aufgebaut wurde.

Wenn so viele TrainerInnen wie möglich mitmachen, spielen sie vor, dass körperliche und humorvolle Aktivitäten allen zugute kommen und sogar Alternativen zur Gewalt darstellen können.

Manche L&L's können entweder im Sitzen oder im Stehen gemacht werden. Das Kraftniveau wird am besten erhöht, wenn sie im Stehen gemacht werden.

Meistens werden L&L's direkt vor einer Pause platziert. Dies ermöglicht allen eine entspanntere und erfrischendere Pause.

L&L's wurden ausgedacht, um gerade das zu sein - leicht und locker. Sie sollen nicht zu lange dauern. Achte auf die Gruppe und versuche aufzuhören, ehe die Gruppe ihre Begeisterung verliert. Danke zum Schluss allen fürs Mitmachen.

L&L's werden meistens nicht besprochen! Manchmal fragt jemand, warum ein L&L gemacht wurde. Falls das passiert, frage die Gruppe, ob sie eine Ahnung hat, warum PAG solche L&L's ins Programm einbezieht oder ob ein bestimmtes L&L mit anderen Übungen in der Einheit etwas zu tun hat. Die Frage kann entweder sofort beantwortet werden oder auf dem Blatt für unbeantworteten Fragen aufgeschrieben und später besprochen werden.

Aufreihen

Diese L&L fordert alle TeilnehmerInnen auf, schweigend zusammenzuarbeiten. Sie dürfen allerdings Handbewegungen benutzen und Signale geben. Die Gruppe hat die Aufgabe, sich nach Geburtsmonat und -tag aufzureihen. Falls gefragt wird, wo die Reihe anfängt, erkläre, dass die Gruppe den Anfang selbst finden muss. Wenn die TeilnehmerInnen aufhören, sich zu bewegen, frage sie, ob sie sich wohl fühlen. Wenn nicht, dürfen sie weitermachen. Wenn sie fertig sind, bitte sie, ihre Geburtstage nacheinander zu nennen.

Variante I: Bitte die TeilnehmerInnen, sich nach Körpergröße aufzureihen. Dabei halten sie die Augen geschlossen und summen kontinuierlich. Wenn sie aufhören, sich zu bewegen, frage sie, ob sie sich wohl fühlen. Wenn nicht, dürfen sie weitermachen. Zum Schluss sollen sie die Augen aufmachen und schauen, wie sie es gemacht haben. Die TrainerInnen passen während der Übung auf, dass die TeilnehmerInnen sich nicht weh tun und dass sie bei der Gruppe bleiben.

Variante II (von Tammo): Es ist auch möglich, die gesamte Aufreihung (z.B. nach dem Süße-Grad der Lieblingsspeise) auf einem Balken laufen zu lassen, wortlos.

Auf das Universum horchen

Erkläre, dass ein Freiwilliger den Raum verlassen wird, während die Gruppe einen Punkt im Raum aussucht, den der Freiwillige nachher finden soll. Die anderen helfen dem Freiwilligen, den Punkt zu finden, indem sie auf ihre Oberschenkel klatschen. Wenn er nahe ist, klatschen sie laut, wenn er weit weg ist, leise.

Variante: Der Freiwillige soll auch etwas machen, z.B. ein Buch aufheben.

Auf frischer Tat ertappt

Die TeilnehmerInnen stehen im Kreis. Der Anleiter und eine andere gegenüberstehende Person halten jeweils ein kleines Ding (einen Filzstift, etwas zusammengeknülltes Papier) verdeckt in der Hand. Nun ballen alle ihre Hände zu Fäusten zusammen und halten sie ausgestreckt vor sich. Beide geben ihre Gegenstände nach rechts oder links weiter, ohne dass jemand es sieht. Alle tun so, als ob sie etwas weiterreichen würden. Eine Freiwillige steht in der Mitte und versucht, jemanden „auf frischer Tat“ zu ertappen, also mit dem Ding in der Hand. Wenn sie dies schafft, geht sie zurück in den Kreis und derjenige, der ertappt worden ist, steht in der Mitte.

Dies Spiel lässt sich auch unter dem Tisch im Kreis spielen.

Ballkanon

Benötigt werden 6-8 weiche kleine Bälle. Die Gruppe steht im Kreis mit etwas Platz zwischen den TeilnehmerInnen. Erkläre, dass sie den Ball in einer bestimmten Reihenfolge werfen werden. Sie müssen sich merken, von wem sie den Ball bekommen haben und wem sie ihn zuwerfen. Das erste Mal, wenn der Ball hermgeworfen wird, kreuzen alle, die den Ball schon erhalten haben, ihre Arme vor dem Oberkörper. Wenn der Ball wieder am Ausgangspunkt angekommen ist, wird er noch einmal hermgeworfen, um sicherzugehen, dass alle sich die Reihenfolge gemerkt haben. Das Werfen geht schweigend vor sich. Fange nach und nach an, mehr Bälle in die Runde hineinzugeben. Die Reihenfolge bleibt immer die gleiche. Versuche so viele Bälle wie möglich in Bewegung zu setzen, ohne durcheinander zu kommen.

Variante: Versuche es in der umgekehrten Reihenfolge zu machen.

Ballrennen

Es wird abwechselnd abgezählt - 1,2,1,2, ... - und im Kreis sitzen geblieben. Es spielen alle 1er und alle 2er zusammen. Auf gegenüberliegenden Seiten wird bei einer 1 und einer 2 ein Ball oder ein anderer Gegenstand losgeschickt und jeweils nach links weitergereicht, von 1er zu 1er, von 2er zu 2er. Sind die 1er oder die 2er schneller im Weiterreichen und schaffen es, die andere Gruppe zu überrunden? Stören des Weiterreichens durch vorbeugen o.ä. ist natürlich nicht erlaubt!

Berühre Blau

Die TeilnehmerInnen stehen im Raum verteilt. Der Anleiter/die Anleiterin ruft eine Farbe auf, z.B.: „Berühre Blau“. Alle müssen dann etwas Blaues bei einer anderen Person (oder im Raum) berühren. Der Anleiter/die Anleiterin fährt fort mit anderen Farben (oder Beschreibungen, z.B. etwas, das ich in diesem Raum schön finde, in meinem Zimmer habe,...).

Brezel

Zwei Leute verlassen den Raum. Die anderen halten sich an den Händen und steigen über die Arme und darunter her, ohne jemals die Hände loszulassen. Die zwei Personen kommen wieder herein und versuchen, die Gruppe zu entknoten, wobei sie den Anweisungen der „EntknotnerInnen“ folgen.

Wenn die Brezel nicht entwirrt werden kann, sage den TeilnehmerInnen, dass sie sich keine Gedanken machen sollen. Sie sollen es noch einmal versuchen, aber dieses Mal in zwei kleineren Gruppen. Wenn alle Menschen auf der ganzen Welt dies tun würden, hätten wir einen perfekten Kreis, man muss ihn nur in Teilen machen, die zu bewältigen sind.

Variante: Alle im Kreis strecken die rechte Hand aus und ergreifen die rechte Hand irgendeines anderen, dann streckt man die linke Hand aus und ergreift die linke Hand irgendeines anderen. Die Gruppe versucht dann, sich selbst zu entwirren.

Das Lied benennen

(Kann auch zur Gruppenbildung benutzt werden.)

1. Vorbereitung: Schreibe Zettel mit jeweils einem sehr bekannten Liednamen darauf. Falte die Zettel zusammen. Man braucht ein Lied pro Gruppe, die gebildet werden soll. Es muss genauso viele Zettel mit dem Liednamen geben, wie es Personen in jeder Gruppe geben soll. Mische die Zettel in einem Gefäß.

2. Ablauf: Jede/jeder nimmt sich einen Zettel und liest ihn für sich. Ohne zu sprechen bewegen sich die TeilnehmerInnen im Raum und summen ihr Lied, bis sie die anderen gefunden haben, die das gleiche Lied summen. Sie bleiben in ihrer Gruppe stehen, wenn sie sich gefunden haben. Zum Schluss kann jede Gruppe ihr Lied vorsingen oder -summen.

Der geheime Punkt

Bilde 4er-Gruppen. Jede Gruppe steht im Kreis und fasst sich an den Händen. Es darf nicht gesprochen werden. „Jeder von euch sucht sich in den nächsten 30 Sekunden einen Punkt im Raum. Jetzt ist es eure Aufgabe, eure Gruppe zu eurem geheimen Punkt zu führen. Ihr dürft euch dabei nicht loslassen.“

Anschließend wird die Übung besprochen. Wie war es für jeden? Gab es eine Gruppe, wo alle geheimen Punkte nacheinander besucht wurden. Wie wurde kommuniziert?

Der wilde Wind weht

Im Kreis stehen genug Stühle für alle, außer für dich selbst. Du bist der „wilde Wind“ und wenn du wehst, rufst du: „Der wilde Wind weht für alle, die ...“ und fügst etwas hinzu, wie z.B. „für alle, die rote Socken anhaben!“ oder „für alle, die zwei Ohren haben!“ Diejenigen, auf die die Beschreibung passt, müssen sich einen neuen Stuhl suchen. In dem ganzen Durcheinander versuchst du nun ebenfalls einen Stuhl zu ergattern. Wer keinen Stuhl mehr gefunden hat, ist nun „wilde Wind“. Die Gruppe kann auch mehr übereinander erfahren, z.B.: wer Geschwister hat, etwas Bestimmtes mag, verheiratet ist usw.

Drucksignale weitergeben

Steht in einem Kreis und haltet euch an den Händen. Der Anleiter/die Anleiterin drückt kurz (und möglichst unauffällig) die Hand der Person auf seiner rechten oder linken Seite. Die Person, die den Druck erhält, gibt ihn auf die gleiche Weise an die nächste Person weiter. Der Druck wird im ganzen

Kreis weitergegeben. Hat der Anleiter/die Anleiterin ein bestimmtes Druckmuster auf der einen Seite abgegeben, kann er/sie auf der anderen Seite ein ganz anderes Muster abgeben. Versucht, dass sie sich kreuzen, wenn sie sich treffen.

Eule und Maus

Material: 2 Tücher zum Verbinden der Augen und 2 Rasseln o.ä.

Das Ziel für die Eule ist es, die Maus zu fangen, und für die Maus, der Eule zu entfliehen. Zwei Freiwillige sollen sich melden, eine Eule und eine Maus. Verbinde beiden die Augen und gebe ihnen die Rasseln. Das Rasseln soll ihnen helfen, die andere zu fangen oder der anderen zu entweichen. Die anderen TeilnehmerInnen sollen einen schützenden Kreis um die beiden bilden, so dass sie sich nicht weh tun können. Wenn die Eule die Maus fängt, kann man das Gleiche mit zwei neuen Freiwilligen beginnen oder Maus und Eule tauschen lassen oder eine neue Maus aussuchen.

Es ist bemerkenswert, dass die anderen TeilnehmerInnen normalerweise der Maus helfen und nicht der Eule. TrainerInnen können, wenn sie wollen, nach dem Spiel darauf hinweisen und kurz mit der Gruppe erörtern, was das für eine Bedeutung über das menschliche Verhalten aussagt.

Ein Was?

Schneide „Happy Faces“ [☺] und „Herzen“ für alle TeilnehmerInnen aus. (Man kann auch zwei andere Gegenstände benutzen.) Die Gruppe soll im Kreis sitzen oder stehen, zwei TrainerInnen stehen sich im Kreis einander gegenüber, jede hat die Hälfte der „Happy Faces“ und „Herzen“. Dann gibt zunächst eine von ihnen ein „Happy Face“ an die Person an ihrer rechten Seite weiter und sagt: „Das ist ein Happy Face.“ Bitte die Person, dich zu fragen: „Ein Was?“ Du antwortest: „Ein Happy Face. Reiche es weiter.“ Die Person soll das Gesicht mit dem gleichen Dialog weiterreichen usw.

Nachdem die TeilnehmerInnen verstanden haben, bitte um die Rückgabe der „Faces“. Nun gib an die Person an deiner linken Seite ein „Herz“ weiter mit den Worten: „Das ist ein Herz“. Hoffentlich sagt die Person an deiner linken Seite jetzt: „Ein Was?“ und du sagst: „Ein Herz. Reiche es weiter.“ Erkläre, dass die andere Trainerin auch „Faces“ und „Herzen“ weitergibt. Die TrainerInnen verteilen abwechselnd „Faces“ (nach rechts) und „Herzen“ (nach links). Die Herausforderung ist, zu sehen, ob alle alles richtig weitermachen. Das Weiterreichen soll so lange gemacht werden, bis alle gleichzeitig ein „Face“ und ein „Herz“ bekommen.

Wenn dieses L&L als Abschluss benutzt wird, kann man zum Schluss z.B. sagen: „Mein Wunsch für euch ist, dass ihr sehr viele „Happy Faces“ im Leben schenkt und bekommt, damit euer Herz und das Herz von den Menschen, denen ihr begegnet, nicht gebrochen wird.“

Es können auch andere Dinge herumgereicht werden, z.B. ein Kugelschreiber und ein Schuh, zwei unterschiedliche Bausteine, ein Händeschütteln und ein „Gib mir 5“ oder ein Händeschütteln und eine Umarmung (wenn die Gruppe so weit ist).

Elefant und Palme

Die Person in der Mitte des Kreises zeigt auf jemanden und sagt: „Elefant“. Diese Person beugt sich nach vorne und nimmt die Arme nach vorne um einen Rüssel darzustellen. Die beiden Personen neben dem Elefanten verdrehen die Arme so, als ob sie dem Elefanten Ohren gäben. Wenn die Person in der Mitte auf jemanden zeigt und „Palme“ sagt, dann streckt diese Person ihre Arme über den Kopf. Die beiden Personen neben der Palme formen Äste, die von der Palme ausgehen und wedeln. Wenn die Person in der Mitte auf jemanden zeigt und „Stinktief“ sagt, dreht diese Person sich um und formt mit der Hand einen Schwanz an ihrer Rückseite. Die beiden Personen neben dem Stinktief drehen sich zur Seite und halten sich die Nase zu.

Wer zu spät oder fehlerhaft darstellt, geht als nächstes in die Mitte.

Varianten: Beim „Toaster“ hüpfte die Person in der Mitte auf und ab, die Personen rechts und links halten an den Händen, die Arme ausgestreckt. Beim „Mixer“ hält die mittlere Person ihre Arme hoch über die Köpfe der nebenstehenden Personen, die die Quirle bilden, indem sie sich um sich selbst drehen.

Fangen in Zeitlupe

Es wird Fangen (Kriegen, Abschlagen) wie sonst auch gespielt, nur mit dem Unterschied, dass jeder übertrieben langsame Bewegungen machen muss, so als ob er durch Sirup schwämme.

Feuer auf dem Berg

Die Gruppe steht im Kreis. Es wird bis 2 abgezählt. Die Anleiterin fängt an. Es muss eine ungerade Zahl an TeilnehmerInnen sein. Die „2er“ machen einen Schritt nach vorne, um einen kleineren Innenkreis zu bilden, der nicht zu eng sein darf. Sie heben außerdem die Arme hoch, um einen Berg zu formen.

Die „1er“ laufen um den Berg, bis die Anleiterin „Feuer auf dem Berg“ ruft. Um sich in Sicherheit zu bringen, geht jede „1“ in den Innenkreis und stellt sich vor eine „2“. Die „2er“ schützen die „1er“ dadurch, dass sie ihre Hände auf deren Schulter legen. Mache diesen Schritt vor.

Der Außenkreis hat eine Person mehr als der Innenkreis. Die Person, die keinen Schutz bekommt, darf das nächste Mal „Feuer auf dem Berg“ rufen. Diejenigen, die der Berg waren, machen einen Schritt nach hinten und laufen um den neuen Berg usw.

Froschteich

Stellt euch den Raum als Teich vor. Alle sind Frösche, mit Ausnahme des Menschen, der das Krokodil spielt. Es sind zwölf oder mehr Zeitungspapiere über den Boden verteilt: das sind die Seerosenblätter.

Spielregeln:

Das Ziel des Krokodils ist es, die Frösche aufzufressen. Das Ziel der Frösche ist es, dem Krokodil zu entfliehen.

Während das Krokodil Geräusche mit dem Geräuschemacher macht, schläft und schnarcht es. Dann sind die Frösche im Teich sicher. Sie müssen sich durch den Teich bewegen und dürfen dabei nicht auf den Seerosenblättern stehen.

Wenn das Geräusch stoppt, müssen die Frösche auf ein Seerosenblatt springen, bevor das Krokodil sie fängt. Nur dort sind sie sicher. Es darf mehr als ein Frosch auf den Seerosen stehen, aber entweder müssen sie mit beiden Füßen ganz auf dem Blatt stehen oder auf einem Fuß und mit dem anderen in der Luft.

Wenn das Krokodil Geräusche macht, darf es vor lauter Hunger auch ein paar Seerosen fressen, d.h. zwei oder drei Zeitungspapiere vom Boden entfernen. Wenn es das Geräusch stoppt, darf es alle Frösche, die nicht richtig auf den Seerosen stehen, auffressen. Sie müssen leider ausscheiden. Das Spiel geht solange weiter, bis fast alle Frösche gefangen sind und nur noch ein Seerosenblatt auf dem Boden liegt.

Gefängnisausbruch

Die TeilnehmerInnen sollten darauf hingewiesen werden, gut aufzupassen, so dass sich niemand weh tut. (Nur Stühle ohne Armlehne benutzen!) Breche das Spiel ab, wenn es auszufern droht. Eventuell muss der Spielleiter als Schiedsrichter fungieren, wenn zwei Paare auf denselben Stühlen sitzen.

Stühle werden im Raum verteilt und paarweise zusammengestellt. Die Stuhlpaare sollten keinen Kreis bilden, sondern im Raum verteilt stehen. Es muss immer mindestens 1 m Zwischenraum zwischen den Stuhlpaaren sein. Ein Stuhlpaar kommt in die Mitte und wird zum Gefängnis deklariert. Alle TeilnehmerInnen setzen sich paarweise auf die Stühle. (Freie Stühle werden entfernt.)

Jedes Paar hakt sich an den Armen ein, es ist „aneinandergekettet“ und muss es während des ganzen Spiels bleiben. Jedem Paar wird eine Nummer zugeteilt, auch dem Paar im Knast. Die Nummer gilt für das ganze Spiel, egal wo man sitzt.

Das Paar im Knast ruft zwei oder mehr Nummern auf. Die Paare mit dieser Nummer müssen die Plätze wechseln. Das Paar aus dem Knast versucht, ein freies Stuhlpaar zu ergattern. Das Paar, das nun in den Knast muss, ruft wieder Nummern.

Wenn „Ausbruch !“ gerufen wird, müssen alle Paare ihren Platz wechseln.

Gemüseauflauf

Die Spielleiterin steht in der Kreismitte, die TeilnehmerInnen sitzen im Kreis. Kein Stuhl ist frei.

Die Spielleiterin verteilt Gemüsesorten an die TeilnehmerInnen (evtl. auf Zetteln mit jeweils einem Gemüse, z.B. Bohnen, Karotten, Kartoffeln, Erbsen). Mindestens 3 TeilnehmerInnen sollten jeweils die gleiche Gemüsesorte bekommen.

Die Spielleiterin ruft eine Gemüsesorte auf, alle mit diesem Namen wechseln die Plätze. Die Spielleiterin setzt sich auf einen frei gewordenen Platz. Wer keinen Platz bekommt, wird nun Spielleiterin und ruft eine Gemüsesorte auf. Wenn „Gemüseauflauf“ gerufen wird, müssen alle die Plätze wechseln.

Variante: Statt Gemüse Sternzeichen und „Horoskop“ benutzen.

Gesichter weitergeben

Ihr steht in einem Kreis. Eine Person dreht sich zu ihrem Nachbarn um und macht irgendein Gesicht, wie es ihr gerade einfällt. Der Nachbar versucht, dieses Gesicht nachzumachen, dreht sich zur nächsten Person um, macht ein ganz anderes Gesicht und gibt dieses an die dritte Person weiter. Die dritte Person erhält das Gesicht, kopiert es, verändert es und gibt es an die nächste Person weiter. So geht es der Reihe nach weiter.

Großmaul

Frage nach drei Freiwilligen, die sich in die Mitte des Kreises setzen. Stelle eine Frage. Jeder holt tief Luft und beantwortet die Frage solange, bis er wieder Luft holen muss. Es gewinnt, wer am längsten reden kann, ohne erneut Luft zu holen. Stelle halberne Fragen, wie z.B. „Wie ziehe ich am besten Kinder groß?“ Man kann hier mit wichtig anhörenden Antworten kommen, in einer Atmosphäre, in der der Inhalt nicht so wichtig ist. Der Spaß kommt von alleine.

Ha Ha

Die Gruppe legt sich im Kreis oder in einer langen Reihe mit dem Rücken auf den Boden. Der Kopf liegt auf dem Bauch des Nachbarn. Die erste Person lacht „Ha!“, die zweite „Ha, ha!“, die dritte „Ha, Ha, Ha“ usw. Dies wird weiter verlängert, bis alle lachen.

Hallo Hallo

Alle stehen im Kreis. Eine Person geht um den Kreis herum und tippt einer Person im Kreis auf die Schulter, geht aber weiter. Die andere Person setzt sich auch in Bewegung, allerdings in die andere Richtung. Es gewinnt, wer zuerst in der Lücke steht. Unterwegs treffen sich die beiden und müssen sich begrüßen. (Die SpielerInnen werden in ihrer Begrüßung meist sehr einfallsreich, um den anderen vom Weitergehen abzuhalten.)

Häschen in der Grube

(Es kann auch ein anderes bekanntes Lied sein.) Alle stehen im Kreis, mit etwas Platz zwischen den TeilnehmerInnen. Alle heben ihre Arme hoch. Während gesungen wird, ändern die TeilnehmerInnen ihre Position bei jedem Wort, das mit dem Buchstaben „H“ (oder einem anderen) anfängt. Man beugt sich und streckt die Arme Richtung Zehenspitzen und bleibt in dieser Position, bis das nächste Wort mit „H“ gesungen wird. Am Ende stehen alle wieder mit den Armen oben. Alle sollten ermuntert werden mitzusingen. Man kann am Anfang einen langsamen Durchgang machen und dann (immer) schneller wiederholen.

Häuser-Mieter-Erdbeben

SpielerInnenzahl: 3er-Gruppen, plus eine Einzelperson. Diese Übung hat „Häuser“ und „Mieter“. Ein Haus besteht aus zwei Personen, die mit hochgestreckten Armen, Handflächen an Handflächen, einander gegenüberstehen. In jedem Haus steht ein Mieter.

Wenn die Einzelperson „Mieter“ ruft, müssen sich alle Mieter ein neues Haus suchen. Auch die Einzelperson versucht, ein Haus zu finden. Derjenige, der kein Haus findet, übernimmt die Leitung.

Wenn man „Haus“ ruft, müssen alle Häuser auseinandergehen, sich eine neue Haushälfte und einen neuen Mieter suchen. Die Mieter bleiben stehen.

Wenn „Erdbeben“ gerufen wird, bricht alles auseinander und alle müssen einen neuen Platz bzw. eine neue Rolle finden.

Hula-Hoops

Benutze 2 Hula-Hoop-Reifen. Die Gruppe steht im Kreis und fasst sich an den Händen. Eine andere Trainerin steht dir im Kreis gegenüber. Lasse einen Augenblick die Hand der Person auf deiner rechten Seite los und lege einen Hula-Hoop über deinen Arm. Die andere Trainerin macht das Gleiche mit der Person zu ihrer linken Seite. Es ist das Ziel, beide Hula-Hoops in Zusammenarbeit im Kreis „herumzureichen“, ohne die Hände loszulassen. Beide fangen damit an und ziehen das Hula-Hoop über den Körper. Es wird erst richtig schwierig, wenn die zwei Hula-Hoops sich begegnen!

Ich liebe dich, aber ich kann leider nicht lächeln

Das „Opfer“ sitzt auf einem Stuhl und schaut finster drein. Der Reihe nach versucht jeder Teilnehmer, es zum Lachen zu bringen. Es darf nicht lachen, sondern muss stattdessen immer reagieren mit: „Ich liebe dich, aber ich kann leider nicht lächeln.“ Dabei darf es auch versuchen, sein Gegenüber zum Lachen zu bringen.

Wenn das Opfer schließlich lachen muss, setzt sich die Person, die es zum Lachen gebracht hat, auf den Stuhl und macht eine finstere Miene. Man kann weitermachen, bis jeder lachen muss.

Variante (Tammo): Es geht auch andersherum: alle stehen im Kreis und eine Person in der Mitte versucht, jemanden zum Lachen zu bringen.

Ich gehe auf ein Picknick

Die TeilnehmerInnen sitzen im Kreis. Die erste Person sagt: „Ich gehe auf ein Picknick und nehme Ameisen mit.“ (Das Wort soll mit dem Buchstaben „A“ anfangen.) Die nächste Person sagt: „Ich gehe auf ein Picknick und nehme Ameisen und Bananen mit.“ (Das Wort soll mit dem Buchstaben „B“ anfangen). Man macht im Kreis weiter, jedes Mal mit dem nächsten Buchstaben.

Variante (Tammo): Man könnte auch zu einem Flug zum Mars oder ein Jahr auf eine Insel gehen.

Im Urwald aufwachen

Die TeilnehmerInnen stehen im Kreis (sie können auch auf dem Boden liegen, wenn möglich). Jeder/jede überlegt sich ein Tiergeräusch. Die Tiere schlafen noch und werden langsam wach, ihre Geräusche sind zunächst leise und werden immer lauter, bis es in ein sehr lautes Gebrüll ausartet.

Jakob, wo bist du?

Die Gruppe steht im Kreis. Zwei stehen außerhalb und haben die Augen verbunden. Einer von ihnen ist Jakob, der andere sucht Jakob und kann fragen: „Jakob, wo bist du?“ Daraufhin gibt Jakob ein „Piep“ von sich. Sie schleichen beide um den Kreis herum. Jakob möchte nicht gefunden werden! Hat der Suchende Jakob gefunden, ist die Runde zu Ende und die SpielerInnen können ihre Rolle tauschen oder zwei neue verbinden sich die Augen.

Kinderreim

Die Gruppe entscheidet sich für 4 einfache Handbewegungen, z.B.:

- a. linke Finger schnippen
- b. rechte Finger schnippen
- c. in die Hände klatschen
- d. auf die Oberschenkel klatschen

Man benutzt einen Kinderreim. Einer fängt an und sagt nur das 1. Wort, die 2. Person sagt das 2. Wort, die 3. Person das 3. Wort usw., bis die einen Rhythmus gefunden hat. Jetzt macht die ganze Gruppe die Handbewegungen, während jeder sein Wort sagt.

Zum Beispiel:

Ene (linke Finger schnippen), Mene (rechte Finger schnippen), Miste (in die Hände klatschen), es (auf die Oberschenkel klatschen), rappelt (linke Finger schnippen) in (rechte Finger schnippen) usw.

Luftballons

Benötigt werden vier aufgeblasene Luftballons in der gleichen Farbe pro Mannschaft (höchstens drei) und ein großes Dreieck, das mit Kreppband am Boden markiert wird. Jede Mannschaft positioniert sich an einer Ecke des Dreiecks. Jede Mannschaft soll ihre vier Luftballons zur gegenüberliegenden Seite bewegen, ohne die Luftballons den Boden berühren zu lassen.

Variante (Tammo): Ohne die Luftballons zu berühren.

Maschinist

Alle TeilnehmerInnen sind Teil einer großen Maschine. Ein Teilnehmer ist der Maschinist, der die Maschine wartet und aufpassen muss, dass alle Teile gut laufen. Die „Teile“ gehen langsam durch den Raum und machen irgendeine Bewegung (jede/jeder, wie sie/er will), evtl. mit einem Geräusch verbunden. Sie gehen immer geradeaus, wenn sie auf ein Hindernis treffen, bleiben sie stehen, machen ihre Bewegung weiter, geben aber ein Notsignal von sich, so lange bis der Maschinist kommt und sie wieder in eine andere Richtung dreht. Das ist ganz schön anstrengend für den Maschinisten, daher darf er sich nach einiger Zeit einen Gehilfen nehmen.

Variante (auch gut zum Abschließen der Übung): Wenn die Teile gegen ein Hindernis laufen, geben sie ein letztes Geräusch von sich und fallen zusammen (setzen sich auf den Boden).

Mensch-Maschine

Einer fängt in der Raummitte an, eine mechanische Bewegung zu machen, die von einem Geräusch begleitet wird und wiederholt das ständig. Ein Teilnehmer nach dem anderen baut sich an das Maschinenteil dran, so dass schließlich alle eine Riesenmaschine darstellen.

Der Spielleiter lässt die Maschine auf Hochtouren fahren, bis sie im allgemeinen Chaos kaputtgeht.

Mrs. Mumbly

Es kommt darauf an, dass die Leute, die gerade sprechen, nicht lachen oder ihre Zähne zeigen dürfen. Wenn sie lachen oder ihre Zähne zeigen, müssen sie ausscheiden. Das Spiel geht so lange weiter, bis nur noch eine Person übrig ist oder die Anleiterin das Spiel beendet.

Nebel, Nebel, Licht

Alle gehen vorsichtig mit geschlossenen Augen durch den Raum. Der Anleiter und ein oder zwei weitere Trainer behalten die Augen offen und achten darauf, dass sich niemand verletzt, nirgendwo dagegen läuft oder Ähnliches. Alle anderen gehen durch den Raum und sagen leise fortwährend „Nebel“ vor sich hin. Der Anleiter erklärt durch ein Zeichen (z.B. durch einen kleinen Kniff in den

Arm) eine Teilnehmerin zum „Licht“. Das Licht ist ab dem Kniff stumm und bleibt stehen, hält aber die Augen weiter geschlossen.

Trifft nun ein Spieler auf einen anderen, so berührt er ihn am Arm und fragt: „Nebel?“ Antwortet der andere ebenfalls mit „Nebel“, so ist klar, dass man das Licht noch nicht gefunden hat. Man geht weiter und sucht den nächsten, um ihn auch wieder zu berühren und zu fragen. Erhält man auf seine Frage keine Antwort, so ist klar, dass man das Licht gefunden hat. Dann lässt man seine Hand auf dem Arm des „Lichts“ liegen und wird auch Teil des Lichts, man wird also auch stumm, bleibt stehen, hält aber die Augen weiter geschlossen. Nach einiger Zeit steht die ganze Gruppe als Licht da. Dann können alle die Augen öffnen.

Noahs Arche

Dieses L&L spielt in der Arche. Die Tiere sind im Dunkeln durcheinander geraten und das Ziel ist es nun, den Partner oder die Partnerin durch den typische Laut des Tieres zu finden. Teile die TeilnehmerInnen in zwei Gruppen auf. In jeder Gruppe weist du jeder Person ein bestimmtes Tier zu, so dass es in jeder Gruppe eine Vertreterin des Tierpärchens gibt. Bringe dann beide Gruppen wieder zusammen. Alle sollen die Augen schließen und durcheinander laufen. Durch Tierlaute, die zu den jeweiligen Tieren passen, soll eine jede und ein jeder seine Partnerin/seinen Partner finden. Wenn die Pärchen sich zusammengefunden haben, sollen sie stehen bleiben und warten, bis die anderen ebenfalls ihre PartnerInnen gefunden haben. Die Verwirrung wird normalerweise groß und größer, je mehr Pärchen sich gefunden haben.

Papst

Alle stehen im Kreis mit dem Blick nach außen. Der Anleiter/die Anleiterin gibt nach der Erklärung des Ablaufs eine Person, eine Situation oder einen Ort vor und lässt die TeilnehmerInnen kurz überlegen. Nach dem Abzählen („1 - 2 - 3“) drehen sich alle um und jeder/jede macht spontan gleichzeitig die Geste oder Haltung, die ihm/ihr zu der Vorgabe einfällt.

Beispiele können sein: in der Schule, Vater, Papst, auf dem Markt, Geburtstag, Ballerina, Zirkus, Tochter etc.

Pferderennen

Alle knien im Kreis (es geht aber auch im Stehen, falls TeilnehmerInnen Probleme mit dem Knien haben). Es werden zu folgender Geschichte immer die Bewegungen (in Klammern) gemacht, bis eine neue Bewegung vorgemacht wird:

„Wir machen jetzt ein Pferderennen. Dabei sind wir aber nicht nur die Jockeys, sondern auch die Pferde. Die Hände sind die Hufe (Hufe zeigen). Leider haben sie uns auch die Rennbahn nicht herrichten können, deshalb sind wir unsere eigene Rennbahn (auf die Oberschenkel schlagen). So, wir laufen jetzt den Parcours einmal langsam ab, bevor es ins Rennen geht...“ Mache z.B. folgende Reihenfolge vor, die die Gruppe nachmachen soll:

- | | |
|---|---|
| geradeaus rennen | - schnelles Schlagen auf die Oberschenkel |
| Rechtskurve | - dabei nach rechts neigen |
| über einen Bach | - Hufe nach vorne oben, wie bei einem großen Sprung |
| über eine Brücke | - mit den Händen auf den Brustkorb schlagen, dazu Hufgeräusche machen |
| Linkskurve | - beim Galoppieren nach links neigen |
| über eine Hecke springen | - am Bauch kitzeln, da kratzt die Hecke |
| rechts sitzt die englische Königin | - Kopf nach rechts, Hand zum Gruß an die Stirn, Gesicht ernst |
| ein Doppelgraben | - wie beim Bach, zweimal hintereinander |
| rechts eine Gruppe von Jungen, die auf der falschen Veranstaltung sind: Fußballfans! | - „Olé, oléoléolé“ singen, Arme schwenken |

- Zielgerade** - schneller werden
- Zielfoto** - Fotogrinsen in die Kamera links

Ggf. weitere Ideen einbauen, dann kommt das Rennen: „Die Pferde scharren ungeduldig mit den Hufen, ...“ Die Geschichte schnell, wie ein Sportreporter, erzählen und alle laufen das Rennen sehr schnell mit.

Platzregen

Die TeilnehmerInnen stehen im Kreis. Es wird nicht gesprochen. Die Anleiterin steht in der Kreismitte, reibt die Hände aneinander und dreht sich langsam im Kreis, von einem zum anderen. Alle TeilnehmerInnen machen ihre Bewegung nach, sobald die Anleiterin vor ihm/ihr steht und ihn/sie anschaut.

Achtmal dreht sich die Anleiterin langsam im Kreis und verändert in jeder Runde ihre Bewegung:

- | | |
|--|-----------|
| 1. Hände | reiben |
| 2. Finger | schnipsen |
| 3. auf die Oberschenkel | klatschen |
| 4. auf die Oberschenkel klatschen
und mit den Füßen | stampfen |
| 5. auf die Oberschenkel | klatschen |
| 6. Finger | schnipsen |
| 7. Hände | reiben |
| 8. Eine Runde | still |

Der Platzregen ist vorbei.

Rücken an Rücken oder Körperteile

Erkläre, dass dies eine Übung ist, wo man öfter den Partner/die Partnerin wechselt. Alle, außer dir, fangen mit einem Partner/einer Partnerin an. Die PartnerInnen stehen entweder Rücken an Rücken oder Angesicht zu Angesicht. Du rufst entweder „Rücken an Rücken“ oder „Angesicht zu Angesicht“. Alle müssen den Partner/die Partnerin wechseln und sich so hinstellen, wie gerufen wurde. Auch du suchst nun nach einer Partnerin/einem Partner, so bleibt immer einer/eine übrig, der/die das nächste Mal etwas ruft. Man kann auch andere Körperteile nehmen, z.B. Hand an Hand, Knie an Hand oder Ellbogen an Ohr.

Rückenmassage

Die Gruppe steht im Kreis hintereinander. Jeder klopft mit leichten, federnden Schlägen beider Hände die Schultern des Vordermanns und bezieht auch die Oberarme mit ein. Anschließend wird der Rücken bearbeitet. Die Massage soll immer als angenehm empfunden werden. Anschließend dreht sich die ganze Gruppe um 180 Grad und der neue Vordermann erhält eine Massage.

Rhythmus klatschen

Die TeilnehmerInnen sitzen im Kreis. Erkläre: „Schließt bitte alle die Augen. Jetzt fängt jeder für sich an, in die Hände zu klatschen, so wie er gerade Lust hat.“ Das fängt normalerweise total durcheinander an, um dann allmählich zu einem bestimmten Rhythmus zusammenzufließen. Die Übung schafft ein tolles Geräuscherlebnis. Die Übung wird beendet, wenn die TeilnehmerInnen die Augen öffnen oder wenn das Klatschen nachlässt.

Singen

Benötigt wird ein weicher kleiner Ball. Die Gruppe steht im Kreis. Alle, außer dem „Sänger“ werfen den Ball sanft hin und her. Der Sänger steht außerhalb des Kreises mit dem Rücken zum Kreis. Er singt oder summt ein Lied. Wenn er aufhört zu singen oder summen, bleibt der Ball „stehen“. Derjenige, der den Ball gerade hat, wird der neue Sänger. Der andere stellt sich mit in den Kreis.

Variante: Man setzt zwei Bälle und zwei SängerInnen ein. Die TeilnehmerInnen fühlen sich oft sicherer, wenn sie nicht alleine singen oder summen müssen. Die zwei müssen sich darauf einigen, was sie singen und wann sie aufhören wollen.

Springmaus

Alle stehen im Kreis. Zwei in der Mitte spielen eine kleine, beliebige Szene (z.B. Mutter bindet Kind die Schuhe zu) mit Gesten und Sprache. Die Umstehenden sollen durch das Aufgreifen der Haltung oder Handlung einer Person in der Mitte die gespielte Szene völlig verändern, indem sie „Stopp“ rufen und diese Person an der Schulter berühren, die daraufhin die Mitte verlässt. Sie nehmen deren Haltung oder Bewegung auf (z.B. könnte, statt Schnürsenkel zu schnüren, die Fußfessel eines Mitgeflohnen gelöst werden oder die gebückte Haltung für die Ausgangssituation eines Wettrennens uminterpretiert werden). Die Wechsel sollten schnell genug sein, damit Einspringende nicht Angst haben, zu lange in der Mitte zu bleiben. Ggf. springen TrainerInnen ein.

Stehaufmännchen

Teile die Gruppe in Paare ein. Jedes Paar sitzt auf dem Boden, Rücken an Rücken. Die Arme werden gegenseitig eingehakt, die Knie sind angewinkelt, die Füße stehen flach auf dem Boden. Nun sollen die beiden versuchen, gemeinsam aufzustehen. Wenn man es als Paar geschafft hat, kann man es auf dieselbe Weise zu dritt oder zu viert versuchen.

Es wird schwerer, je größer die Gruppe ist. In einer großen Gruppe ist es sehr wichtig, dass man ganz eng zusammensitzt und die Schultern und Hüften sich berühren.

Sternball

Es gibt verschiedene Formen dieses Spiels. Grundsätzlich ist es ein Spiel, in dem ein oder mehrere Bälle in einer durch den ersten durchlauf festgelegten Reihenfolge zugeworfen werden. Dabei ist es sowohl möglich, mit einem oder mehreren Bällen ‚auf Zeit‘ zu spielen, als auch bei jedem Wurf ein festes Ritual wie Aufnahme Blickkontakt, dann erst Namensruf, dann erst werfen des Balles einzubinden – je nach Zielsetzung. Es kann auch ein wechselndes Thema von den TrainerInnen vorgegeben werden, zu dem eine Zeitlang ‚Assoziationen mit dem Ball geworfen‘ werden.

Susi sagt

Die Gruppe steht im Kreis oder verteilt im Raum. Der Anleiter steht in der Mitte und sagt entweder: „Mache so“ oder „Susi sagt, mache so“ mit entsprechenden Gesten. Die Gruppe gehorcht dem Anleiter nur, wenn er die Aufforderung mit „Susi sagt ...“ beginnt. Wenn jemand auch sonst den Anleiter nachmacht, muss er ausscheiden.

Tiefer Seufzer

Die TeilnehmerInnen stehen im Kreis. Die Anleiterin steht in der Mitte und alle machen nach, was sie vorführt. Sie beugt sich nach vorne und berührt den Boden mit den Händen. Langsam richtet sie sich auf und stößt einen anhaltenden, immer lauter werdenden Seufzer aus, so dass sie zum Schluss mit hoch erhobenen Armen und gestrecktem Körper den Seufzer zu einem Schreien/Brüllen werden lässt. Dieses L&L ist sehr hilfreich, um Spannungen abzubauen.

Vater Abraham

Die TeilnehmerInnen stehen im Kreis. Der Anleiter (er kann ein Lied anstimmen z.B. ‚Vater Abraham hatte 7 Söhne‘) macht erst eine Geste vor, die die Gruppe nachmacht, dann nimmt er eine weitere

Geste hinzu, die die Gruppe auch nachmacht, und immer mehr, bis alle ihren Körper kräftig drehen, schütteln, verbiegen etc.

Was machst du da?

Die TeilnehmerInnen stehen im Kreis. Eine Trainerin macht pantomimisch eine Tätigkeit vor, z.B. Kartoffeln schälen. Ihr rechter Nachbar fragt sie: „Was machst du da?“ Darauf gibt sie nicht das zur Antwort, was sie tut, sondern sagt z.B.: „Ich rudere.“ Nun muss der Nachbar allerdings so tun, als würde er rudern. Dann fragt ihn sein rechter Nachbar: „Was machst du da?“, er antwortet z.B.: „Ich singe eine Opernarie“ usw.

Wenn die Runde einmal durch ist, kann sie noch mal in die andere Richtung gehen.

Was ist das?

Von der Spielleitung wird nach rechts verbal ein Gegenstand weitergegeben mit der Erklärung: „Das ist ein Petunientopf.“ Der Empfänger/die Empfängerin fragt nach: „Was ist das?“ Die Spielleitung sagt: „Das ist ein Petunientopf.“ Nun wird der Gegenstand weitergegeben wie eben, nur muss die Frage immer zurück bis zur Spielleitung wandern, diese gibt die Antwort und die Antwort läuft wieder zurück bis zum letzten Fragenden, der den Gegenstand einen seinen rechten Nachbarn weitergibt usw.

Schwerer wird das Ganze dadurch, dass die Spielleitung beginnt, nach links einen zweiten Gegenstand weiterzugeben nach dem gleichen Prinzip, z.B.: „Das ist ein Mozartzopf.“ Schwierig wird es dann, wenn die Gegenstände sich kreuzen. Du kannst natürlich auch andere Namen für die „Gegenstände“ wählen.

Wer leitet?

Die TeilnehmerInnen bilden einen Kreis. Eine Freiwillige steht in der Mitte mit geschlossenen Augen. Du zeigst mit dem Finger auf einen Teilnehmer, der den „Leiter“ darstellen soll. Der Leiter macht eine Bewegung, klopft z.B. mit einer Hand auf den Oberschenkel. Alle anderen machen es dem Leiter nach. Wenn der Leiter etwas anderes macht, z.B. die Hände zusammenreißt, machen auch das alle nach. Der Leiter verändert seine Bewegung alle 15-30 Sekunden. Diejenige in der Mitte macht nach einiger Zeit (auf entsprechende Aufforderung) die Augen auf und versucht zu raten, wer der Leiter ist. Wenn sie es geschafft hat, kommt der Leiter in die Mitte und ein neuer Leiter wird auf die gleiche Weise ausgesucht.

Wer sind deine Nachbarn?

Nimm deinen Stuhl aus dem Kreis. Du fragst jemanden im Kreis. „Wer sind deine Nachbarn?“ Die Person muss dir sagen können, wie die rechts und links neben ihr sitzenden Personen mit Adjektivnamen heißen. Wenn sie dies nicht tun kann, darfst du ihren Platz einnehmen und sie steht nun in der Mitte. Wenn die Gefragte die Namen nennen kann, dann frage weiter: „Wie geht es deinen Nachbarn?“ Es gibt drei mögliche Antworten. Wenn geantwortet wird: „Es geht ihnen gut“, rücken alle einen Stuhl nach rechts. Wenn geantwortet wird: „Es geht ihnen schlecht“, wird ein Stuhl nach links gerückt. Wenn geantwortet wird: „Sie sind völlig durcheinander“, wechseln alle die Plätze. Du versuchst, auch einen Platz zu bekommen. Diejenige, die keinen Platz bekommt hat, stellt nun als nächstes die Fragen.

Zauberklumpen

Nimm einen imaginären Tonklumpen aus deiner Tasche und gib vor, etwas zu formen. Mach etwas, was die anderen leicht erkennen können. Es wird nicht gesprochen! Dann drücke den Klumpen wieder zusammen und gib ihn weiter.

Variante: Forme den Klumpen so, dass er eine deiner Sorgen darstellt. Du kannst sie loswerden, indem du sie deinem Nachbarn gibst, der den Klumpen dann in seine eigene Sorge umformt und ihn ebenfalls abgibt.

Zipp-Zapp

Einer steht in der Mitte des Kreises und dreht sich herum, zeigt auf eine Person, sagt: „Links“ (oder „Rechts“) und zählt: „1 – 2 – 3!“ Die betroffene Person muss den Namen des linken (bzw. rechten) Nachbarn sagen, bevor der im Kreis Stehende bis 3 gezählt hat. Andernfalls muss sie selbst in die Mitte. Bei „Zipp-Zapp“ wechseln alle die Plätze.

Variante: Alle sitzen im Kreis. Die Anleiterin sagt entweder „Zipp“ (für links) und „Zapp“ (für rechts). Dieses Wort wird weitergegeben. Ein anderes Teammitglied sitzt ungefähr fünf Stühle weit weg. Wen es „Zipp“ oder „Zapp“ erhält, sagt es „Boing“. Dann wird erklärt, dass „Boing“ die Richtung wechselt. Um zu verhindern, dass „Boing“ zu oft eingesetzt wird, kann man einen vierten Begriff benutzen, z.B. „Doppel-Boing“. Wenn dieser Begriff benutzt wird, geht es mit demjenigen weiter, der benannt wird, z.B. „Doppel-Boing, heiterer Heiko!“ Der heitere Heiko muss dann mit „Zipp“ oder „Zapp“ weitermachen.

Zwerg und Troll (Maus und Monster)

Teile die Gruppe in Paare auf, die untergehakt im ganzen Raum verteilt stehen. Suche ein Pärchen aus und erkläre die eine Person zur Fängerin (Troll/Monster) und die andere zur Gejagten (Zwerg/Maus). Der Troll versucht nun, den Zwerg anzutippen. Schafft er dies, wechseln automatisch die Rollen. Der Zwerg kann sich jederzeit retten, indem er sich bei einem Pärchen unterhakt. Die Person am anderen Ende wird nun zum Troll und der vorherige Troll wird zum Zwerg. (Noch spaßiger wird das Ganze, wenn Troll und Zwerg beim Jagen bzw. Fliehen entsprechende Gesten machen.)

Zehn Körperhaltungen

Die TeilnehmerInnen stehen im Kreis. Der Anleiter hält seine Hände hoch über dem Kopf und nennt diese Haltung „Nr. 1“. Er benennt neun weitere Körperhaltungen, bis zu „Nr. 10“ (die Zehenspitzen berühren). Dann ruft er eine Nummer und jede/jeder versucht, aus dem Gedächtnis die entsprechende Haltung einzunehmen. Der Anleiter ruft die Zahlen ziemlich schnell nacheinander.

Vertrauensübungen

Vertrauensübungen sollen uns befähigen, unseren Mitmenschen zu vertrauen, sich ihnen anzuvertrauen und selber vertrauenswürdig zu sein.

Sie sollten von Menschen angeleitet werden, die bereits über (positive) einschlägige Erfahrungen verfügen. Das Team ist verantwortlich dafür, Vorsichtsmaßnahmen zu ergreifen und einzuschätzen, ob in der Gruppe bereits ein hinreichendes Maß an Vertrauen vorhanden ist, so dass die TeilnehmerInnen sich emotional aufgehoben fühlen können. Wer nicht genügend Vertrauen aufbringen kann, sollte an diesen Übungen nicht teilnehmen. Wichtig ist, auf der einen Seite auf die Verantwortung, die die Teilnehmenden während der Vertrauensübung füreinander haben, hinzuweisen, und auf der anderen Seite zu einem sich-einlassen zu ermutigen.

Vertrauenskreis

Bildet einen Kreis und bittet einen Freiwilligen, sich in die Mitte des Kreises zu stellen. Die anderen TeilnehmerInnen stehen dicht zusammen und strecken ihre Hände nach vorne, während die freiwillige Person sich mit geschlossenen Augen zurücklehnt bzw. fallen lässt. (Es ist wichtig, dass sich die Person dabei ganz steif macht und mit beiden Füßen auf dem Boden stehen bleibt.) Sie wird von den anderen TeilnehmerInnen aufgefangen und sanft im Kreis herumgeschoben oder zurückgeschoben. Gib verschiedenen (oder allen) TeilnehmerInnen die Möglichkeit, dieses Fallenlassen auszuprobieren. Frage sie anschließend nach ihren Empfindungen während der Übung.

Vertrauenstragen

Suche eine Freiwillige, die hochgehoben werden möchte. Bilde Zweiergruppen, die jeweils die Schultern, Hüften, Körpermitte und die Knie der freiwilligen Person anfassen. Eine Person nimmt die

Füße und eine andere - möglichst ruhige - Person den Kopf. Achte darauf, dass der Kopf der Freiwilligen entspannt und sicher ist. Gib ein Signal, zu dem alle gleichzeitig den Körper möglichst waagrecht anheben, bis er sich etwa in Taillenhöhe befindet. Nun wird die Freiwillige sanft hin und her gewiegt. Schließlich wird sie in Schulterhöhe gewiegt, eventuell auch im Raum herumgetragen. Anschließend wird sie sehr langsam wieder herabgelassen. Frage, wie sich die Freiwillige gefühlt hat. (Das Vertrauenstragen und der Vertrauenskreis werden oft kombiniert.)

Variante: Der Freiwillige legt sich auf den Boden, schließt die Augen und faltet die Arme auf dem Oberkörper. Alles Weitere wie beschrieben.

Vertrauenssprung

Hierzu benötigt man viele Leute (zwölf oder mehr) und viel Platz. Drei oder vier Leute setzen sich nebeneinander auf den Fußboden, die Hände nach oben ausgestreckt. Dahinter platzieren sich drei oder vier weitere Reihen. Eine freiwillige Person legt sich nun der Länge nach auf die ausgestreckten Hände der ersten Reihe. Anschließend wird sie von einer Reihe zur anderen gereicht. Am Ende steht eine Person, die der freiwilligen Person wieder aufhilft.

Variante: Die TeilnehmerInnen bilden zwei Linien, jeweils mindestens drei Personen lang. Sie stehen einander gegenüber, fassen sich fest an den Händen oder um die Handgelenke. Ein Freiwilliger springt vom Stuhl aus in ihre Arme. Sie fangen ihn auf und halten ihn hoch. Dann reiht sich der Freiwillige in die haltenden ein, und der zweite springt.

Blind gehen

Bilde Paare. Jeweils einer hat die Augen verbunden oder geschlossen. Die andere Person führt den Partner vorsichtig durch den Raum und versucht, ihm verschiedene Eindrücke (unterschiedliche Textilien, Blumen etc.) zu vermitteln. Dabei sollte sich die führende Person darüber bewusst sein, welchem Problem der Partner ausgesetzt ist. Anschließend werden die Rollen getauscht.

Variante I: Die Partner halten sich leicht am Zeigefinger der jeweils rechten Hand. Der eine schließt die Augen, der andere führt ihn schweigend und vorsichtig durch den Raum, ihn nur mit dem Finger dirigierend.

Variante II: Eine Partnerin schließt die Augen. Die andere dirigiert sie vorsichtig durch den Raum, indem sie immer wieder den Namen der Partnerin flüstert, diese folgt der Stimme. Wenn die Leitende verstummt, bleibt die Partnerin stehen – vielleicht kommt gerade ein anderes Paar entgegen – und geht erst weiter, wenn sie wieder ihren Namen hört.

Gleichgewicht

Zwei Leute stellen sich, Fußspitze an Fußspitze, einander gegenüber, fassen sich an den Händen und schauen sich in die Augen. Nun lehnen sie sich zurück und versuchen, sich gegenseitig helfend, das Gleichgewicht zu halten. Langsam lassen sich nun beide herab, bis sie auf dem Fußboden sitzen. Schließlich erheben sie sich langsam wieder. Das funktioniert auch mit sehr unterschiedlichen Paaren (dick/dünn, groß/klein etc.). Diese Übung kann auch von Menschen mitgemacht werden (wenn sie mögen), die Probleme mit ihrem Rücken haben, die schwer(er) oder Angst vorm Fallen haben. Es ist eine echte Übung in Sachen Vertrauen: man wird sich gegenseitig nicht fallen lassen. Man kann dann über die verschiedenen Aspekte, die dieses Erlebnis in Hinsicht auf Vertrauen und Gleichgewicht nahe legt, reden.

Abschlüsse

Abschlussrunden werden benutzt, um eine Einheit, einen Tag oder den ganzen Kurs zu beenden und einen guten Ausklang zu finden. Abschlussrunden können eine Einheit betonen, sie können die einzelnen TeilnehmerInnen oder die ganze Gruppe als Menschen bestätigen, sie können eine Anerkennung dafür sein, dass die Gruppe etwas Gutes geleistet hat oder ihre Zeit gut miteinander verbracht hat. Sie dienen dem Zweck, der Gruppe „Auf Wiedersehen“ (bis zum nächsten Tag) zu sagen oder - am Ende eines Kurses - der Gruppe „Auf Wiedersehen“ zu wünschen und in das „danach“ überzuleiten.

Bestätigungsposter

Alle TeilnehmerInnen erhalten einen großen Papierbogen (z.B. ein Zeichenblockblatt) und einen Filzstift. Die TeilnehmerInnen befestigen sich die Bögen mit Tesakrepp gegenseitig auf den Rücken, so dass alle ein Poster auf dem Rücken tragen. In einer Ecke oder in die obere Mitte wird der Adjektivname notiert. Die TeilnehmerInnen gehen durch den Raum und schreiben sich gegenseitig bestärkende Bemerkungen auf den Rücken. Es soll nur Positives geschrieben werden, etwas, das man bei der Person während des Kurses schätzen gelernt hat, etwas, das man besonders nett an ihr findet oder Ähnliches. Die Bemerkungen bleiben anonym.

Es gibt 2 Spielregeln:

1. Nur positive Bemerkungen aufschreiben. (Keine konstruktive Kritik, keine Witze.)
2. Nur Wahres, was man wirklich so fühlt/meint, aufschreiben.

Wenn die TeilnehmerInnen fertig geschrieben haben, nehmen sie sich gegenseitig die Poster ab, falten oder rollen sie zusammen und geben sie der jeweiligen Person. Die Poster sind als Geschenk gedacht und werden erst nach dem Kursende, zu Hause, in Ruhe angeschaut.

Variante: Alle kommen im Kreis zusammen und nehmen sich ihre Schilder gegenseitig ab. Jede/jeder soll das eigene Poster zunächst für sich lesen. Anschließend können die TeilnehmerInnen, wenn sie mögen, eine Bemerkung, die sie besonders schätzen, der Gesamtgruppe mitteilen. (Häufig sind die TeilnehmerInnen sehr berührt von einzelnen Bemerkungen auf ihrem Poster.) Die TeilnehmerInnen können ihre Poster mitnehmen und als Erinnerung an den Kurs aufheben und immer wieder nachlesen, was für wundervolle Menschen sie sind.

Achtung: Falls es danach aussieht, dass trotz vorgegebener Regel einige TeilnehmerInnen negative Äußerungen auf die Poster schreiben könnten, sollte man diese Übung nicht machen und stattdessen lieber den „Bestätigungsturm“ oder das „Bestätigungsschild“ vorziehen.

Bestätigungspyramide

Die Gruppe bildet einen Kreis, um eine Pyramide aus Händen aufzubauen.

Strecke deine Hand aus (und lege sie z.B. auf eine Stuhllehne) und sage, was du in den Kurs mit hineingebracht hast. Die anderen TeilnehmerInnen und TrainerInnen tun das Gleiche. Beim letzten angekommen, nimmt dieser seine Hand anschließend wieder weg und sagt dabei, was er aus dem Kurs mitnimmt.

Variante: Strecke deine Hand aus und sage etwas Positives über die Gruppe. Die anderen sollen schrittweise ihre Hände auf deine Hand legen und ebenfalls etwas Positives über die Gruppe sagen.

Erdkugel

1. Benötigt wird eine Erdkugel, entweder in Form eines weichen Balls oder eines aufblasbaren Plastikballs, 30-35 cm im Durchmesser.
2. Zeige den Ball und sage, dass die Länder der Welt darauf eingezeichnet sind.
3. Du gibst den Ball herum. Wenn man den Ball bekommt, deutet man auf ein Land, das einem etwas bedeutet. Vielleicht kommt man aus dem Land, hat das Land einmal besucht, möchte das Land besuchen oder Ähnliches. Alle sagen, was für sie zutrifft.
4. Wenn es keine Fragen gibt, fange selbst an und rede so lange, wie du gerne hättest, dass die anderen reden.

Eine Veränderung angehen

1. Jede Person erhält ein Kärtchen und einen Stift. Alle TeilnehmerInnen schreiben auf das Kärtchen, was sie machen könnten, um eine positive Veränderung in ihrem Leben, ihrer Umwelt oder in der Gemeinschaft herbeizuführen.

2. Das Kärtchen ist nur für ihre Augen bestimmt. Wenn sie mit dem Schreiben fertig sind, falten sie das Kärtchen zusammen und kleben es mit Klebeband zu.
3. Sie schreiben das Datum auf das Kärtchen, behalten es und öffnen es nach einer Woche.
4. Sie können dann schauen, ob sie ihre Idee umgesetzt haben.

Geschenke verteilen

Alle sitzen im Kreis. Nacheinander wendet man sich jeweils dem (rechten oder linken) Nachbarn zu, überreicht ihm mit einer Geste ein imaginäres Geschenk, das zu seiner Person passt und worüber er sich freuen könnte (während des Kurses lernen wir so viel übereinander, dass dies zumeist möglich sein sollte) und sagt dazu: „Ich möchte dir ... schenken.“

Lasst eurer Fantasie freien Lauf. Einmal wurde jemandem, der Probleme mit der Ordnung hatte, ein Schrank geschenkt, der alleine alles geordnet hat.

Variante 1: Mit etwas gedanklichem Vorlauf. Bilde Paare. Jeder erzählt dem Partner von einem Traum, was er wirklich gerne einmal machen würde. Jeder hat dazu etwa drei Minuten Zeit. Anschließend kommen die Paare zurück in den Kreis. Durch den Traum angeregt, weiß nun jeder ein passendes Geschenk für seinen Nachbarn und teilt das der Gruppe mit.

Variante 2: Statt Geschenke zu verteilen, sagt man den Satz: „Ich sehe, dass du die Gabe hast ...“

Klangdom

Alle stehen im Kreis. Möglicherweise ist es hilfreich, die Augen zu schließen (oder einfach vor sich auf den Boden zu schauen). Nun beginnt jeder/jede, einen Ton zu summen. Die Geräuschkulissee wandert erfahrungsgemäß in Tonhöhe und Lautstärke, mal dominiert jemand, dann wieder ist der Klang ein einheitlicher Ton. (Dieses L&L ist auch als Abschluss einer Einheit möglich.)

Kopf, Herz, Hand

Anstatt eine übliche Auswertung durchzuführen, probiere diese Übung als kombinierte Auswertungs-Abschlussrunde.

1. Zeichne eine große Person auf ein Flipchartpapier. Zusätzlich brauchst du selbstklebende Zettel in drei verschiedenen Farben, z.B. blau, gelb und rosa.
2. Die blauen können Gedanken darstellen und in der Nähe des Kopfs platziert werden. Die gelben können Gefühle darstellen und kommen in die Nähe des Herzens. Die rosafarbenen sind Werkzeuge und werden in der Nähe der Hände platziert. Schreibe „Gedanke“, „Gefühl“ und „Werkzeug“ auf einen entsprechenden Zettel und platziere sie richtig.
3. Alle TeilnehmerInnen bekommen einen Zettel in jeder Farbe. Alle sollen je einen Gedanken zu PAG auf den blauen Zettel schreiben, ein Gefühl, das sie am Tag hatten, auf den gelben Zettel und ein Werkzeug, das sie vielleicht einsetzen werden, auf den rosa Zettel.
4. Wenn die TeilnehmerInnen mit dem Schreiben fertig sind, sollen sie ihre Zettel nacheinander auf dem Bild des Menschen in der dazugehörigen Region aufkleben.
5. Wenn alle fertig sind, werden die Ergebnisse laut vorgelesen. Danke allen für ihre Mitarbeit. (Alternativ kann jede/jeder die eigenen Zettel beim Ankleben selbst vorlesen.)

Lieder

Lieder sind gute Abschlussmöglichkeiten. Sie können anregend wirken oder einfach nur lustig sein. Erlaubt ist, was gefällt.

Selbstbestätigungsschilder

Verteilt ein großes Blatt und einen Stift an jede Person. Das Blatt wird in drei Abschnitte aufgeteilt, in die die Antworten auf die folgenden Fragen geschrieben werden (das Team kann sich auch andere Fragen ausdenken):

1. Drei meiner besten Qualitäten.
2. Was auf meinem Grabstein stehen soll.
3. Die Errungenschaften in meinem Leben, die mir am wichtigsten sind.

Die TeilnehmerInnen können sich diese Schilder in großen Gruppen gegenseitig zeigen und erklären. Sie können die Schilder auch für einige Zeit z.B. auf dem Rücken tragen.

Mit Stärken bombardieren

Die TeilnehmerInnen sitzen im Kreis. Erkläre: „Wir werden uns gegenseitig mit Stärken ‚bombardieren‘. Wir konzentrieren uns nacheinander auf eine Person im Kreis. Derjenigen, die gerade dran ist, kann jeder, der möchte, sagen, was er an ihr besonders schätzt, bewundert, achtet. Man soll unbedingt ehrlich sein und nur das sagen, was man wirklich fühlt.“ Die Anleitende fragt, wer in den Kreis möchte und sagt der Person etwas Stärkendes.

Jede „Bombardierung“ sollte maximal eine Minute dauern (oder was man sonst vereinbart). (Diese Variante ufer zeitlich oft aus, es ist daher wichtig, sich an die vereinbarte Zeit für jede Person zu halten.)

Variante: Alle „bombardieren“ auf einmal, also praktisch innerhalb von 10 Sekunden. Das ist für die Person in der Mitte zwar kaum zu verstehen, aber ein fantastisch intensives Gefühl.

Namaste-Kreis

1. Die Gruppe steht im Kreis. Erwähne, dass es verschiedene Wege gibt, wie man sich begrüßen kann: Hände schütteln, umarmen, winken usw.
2. In Indien begrüßen sich Hindus mit dem Wort „Namaste“. Dabei hält eine Person ihre Hände vor sich auf Brusthöhe, mit den Innenflächen zusammen, und beugt sich leicht vor. Dann macht die andere Person das Gleiche.
3. Die Begrüßung „Namaste“ bedeutet: „Das Gute, das in meinem Tiefsten ist, begrüßt das Gute, das in deinem Tiefsten ist.“
4. Diese Abschlussrunde ermöglicht allen, diese Begrüßung zuerst anzunehmen und dann weiterzugeben.
5. Erkläre, dass du damit anfängst, die Person auf deiner linken Seite zu begrüßen, dann gehst du zur nächsten linken Person usw. und begrüßt alle der Reihe nach. Wenn du die 4. Person erreicht hast, fängt die 2. Person an, ihre linke Nachbarin zu begrüßen usw. Wenn sie das vierte Mal jemanden begrüßt, fängt die 3. Person an zu begrüßen usw.
6. Wenn es keine Fragen gibt, fange an. Der Kreis dreht sich in sich, aber öffnet sich wieder, wenn alle fertig werden.

Anmerkung: Diese Abschlussrunde eignet sich für die 6. Einheit des Aufbaukurses. Wenn „Ein Was?“ mit Hände schütteln und ein „Gib mir 5“ gemacht wurde, macht diese Runde einen besonders netten Abschluss.

Spinnennetz

Benötigt wird ein Wollknäuel. Der Anleitende hält den Fadenanfang fest und wirft das Knäuel unter Nennung ihres Adjektivnamens einer anderen Person in der Runde zu. Du sagst der Person etwas Positives, Stärkendes, das du während des Wochenendes bei ihr festgestellt hast (ähnlich wie beim Bestätigungsposter). Die Person hält den Faden fest und wirft das Knäuel zur nächsten Person und sagt ihr etwas Positives usw. Zuletzt bekommst du das Knäuel mit einer bestärkenden Anmerkung zugeworfen. Es ist ein großes Netz entstanden.

Du kannst die Gruppe das Netz ein bisschen anspannen lassen und darauf hinweisen, dass wir alle mit diesen guten Wünschen untereinander verbunden sind. Vielleicht schweigt ihr eine halbe Minute oder so.

Anschließend wirfst du das Knäuel an die Person zurück, von der du es bekommen hast und gibst ihr etwas Bestärkendes, Anerkennendes zurück. Die Person wickelt das Fadenende auf und wirft das Knäuel dann zu der Person zurück, von der sie es bekommen hat, und sagt etwas Bestärkendes usw., bis das Knäuel wieder bei dir angekommen und ganz aufgewickelt ist.

Texas Hug / Groooooße Umarmung

1. Bilde einen Kreis, in dem alle nah beieinander stehen, die Arme um die Schultern oder die Taille der NachbarInnen gelegt. Erkläre: „Bei einem Texas Hug gehen wir einen Schritt zurück ... und zwei Schritte vor.“ Meist bringt der Texas Hug die Gruppe zum Lachen. Danke den TeilnehmerInnen für ihr Kommen und sage, dass du dich freust, sie morgen bzw. das nächste Mal wiederzusehen.

Variante:

„In diesem Workshop haben wir alle versucht, Schritte nach vorne zu machen. Wer weiß, wo wir landen werden?“ Mache ein paar Schritte nach vorne. Die meisten (alle) werden es dir nachmachen.

Auswertungen

Barometer (oder Thermometer)

Kann gut am Ende einer Tageseinheit eingesetzt werden, um zu sehen, wie die einzelnen Übungen den TeilnehmerInnen gefallen haben.

Ablauf

Lass die TeilnehmerInnen sich eine lange Linie im Raum vorstellen. Am einen Ende ist ein „Plus“, am anderen ein „Minus“ (vielleicht kannst du jeweils ein entsprechend beschriftetes Kärtchen hinlegen).

Anschließend gehst du die einzelnen Übungen durch und die TeilnehmerInnen sollen zeigen, wie ihnen die jeweilige Übung gefallen hat, indem sie sich entsprechend auf der Linie positionieren.

Frage einzelne TeilnehmerInnen, warum sie stehen, wo sie stehen.

Auswertung auf Kärtchen

Ziel

Am Ende eines PAG-Kurses Rückmeldung zum gesamten Kurs zu erhalten.

Material

Für alle TeilnehmerInnen je eine Karte und ein Stift.

Zeit

Ca. 20 Minuten

Ablauf

1. Karten und Stifte verteilen.

2. Demonstriere an einem vorbereiteten Papier, wie die TeilnehmerInnen ihre Karte einteilen sollen: auf der Vorder- und Rückseite bringen zeichnen sie mittig jeweils einen vertikalen Strich ein. Auf der einen Seite schreiben sie über die linke Spalte ein „+“, über die rechte ein „-“, auf der anderen Seite schreiben sie über die linke Spalte „Team“, über die rechte ein „!“.

+ = das hat mir gut gefallen (Übungen oder sonstige Anmerkungen)

- = das hat mir nicht so gut gefallen

Team = Anmerkungen zum gesamten Team

! = Ideen oder Anmerkungen zu Übungen o.a.

5-Finger-Auswertung

Ziel

Am Ende eines Kurses Rückmeldung zum gesamten Kurs zu erhalten.

Material

1 A4-Blatt und 1 Stift für jeden Teilnehmer/jede Teilnehmerin

Zeit

Variabel, mindestens jedoch 10-15 Minuten für die Erklärung dieser Auswertung und die Bearbeitung durch die TeilnehmerInnen.

Ablauf

1. Papier und Stift verteilen.
2. Die Trainerin/der Trainer zeichnet die Umriss einer Hand an die Tafel/das Flipchart und schreibt die jeweilige Frage an den jeweiligen Finger. Fange dabei mit dem kleinen Finger an.

Kleiner Finger: Was ist zu kurz gekommen?

Ringfinger: Was war das Schmuckstück für mich?

Mittelfinger: Was stand für mich im Mittelpunkt?

Zeigefinger: Worauf möchte ich hinweisen? (als Idee für das Team oder als Erkenntnis für einen selbst)

Daumen: Was halte ich fest?

3. Die TeilnehmerInnen übertragen das auf ihr Blatt (zeichnen den Umriss ihrer Hand) und haben dann Zeit, ihre Antworten an den jeweiligen Finger zu schreiben.

4. Anschließend gibt es verschiedene Möglichkeiten - abhängig von der verbleibenden Zeit - mit der Übung fortzufahren:

Wenn viel Zeit ist: Die TeilnehmerInnen lesen ihre Antworten vor (freiwillig). Achte darauf (von wegen der Dynamik), dass sie beim kleinen Finger anfangen und den Daumen zuletzt vorlesen.

Wenn wenig Zeit ist: Du wählst zwei oder drei „Finger“ aus, die die TeilnehmerInnen vorlesen können.

Die Blätter werden (anonym) eingesammelt und nicht vorgelesen (wie bei der Auswertung auf Kärtchen).*

... vielleicht fällt dir noch eine Möglichkeit ein.

* Im Team sollte vorab entschieden werden, ob die Blätter auf alle Fälle eingesammelt werden oder ob die TeilnehmerInnen sie mitnehmen können.

Teil I: Literatur

Fernando Enns (Hg.): *Dekade zur Überwindung von Gewalt 2001-2010. Impulse.* Verlag Otto Lembeck, 2001. ISBN 3-87476-384-6 (8 €)

Margot Käßmann: *Gewalt überwinden. Eine Dekade des Ökumenischen Rates der Kirchen.* LVH. ISBN 3-7859-0803-2 (10,90 €)

Klara Butting, Gerard Minnaard, Thomas Nauwerth, Christian Reiser: *Träume einer gewaltfreien Welt. Bibel - Koran – praktische Schritte.* ISBN 3-932810-14-7, Bezug: Erev-Rav, Postfach 29, 29379 Wittingen (10,12 €)

Ev. Missionswerk in Deutschland: *Gewalt überwinden, Material für Gemeinden und Gruppen.* Bezug: Freimund-Verlag, Ringstr. 15, 91564 Neuendettelsau, Tel. 09874/66704, Fax 09874/726 (6,20 €, Staffelpreise)

Marshall B. Rosenberg: *Gewaltfreie Kommunikation. Aufrichtig und einfühlsam miteinander sprechen. Neue Wege in der Mediation und im Umgang mit Konflikten.* Junfermann Verlag, Paderborn 2001. ISBN 3-87387-454-7 (18 €)

Ingrid Holler: *Trainingsbuch Gewaltfreie Kommunikation.* Junfermann Verlag, Paderborn 2003. ISBN 3-87387-538-1 (19,50 €)

Deborah Tannen: *Du kannst mich einfach nicht verstehen. Warum Männer und Frauen aneinander vorbeireden.* Goldmann, 1993. ISBN: 3-44216-108-8 (8 €)

Kirchenamt der EKD: *Gewalt gegen Frauen als Thema der Kirche,* Gütersloher Verlagshaus, 2000. ISBN 3-579-02379-5 (9,95 €)

Renate Klees, Helga Marbuger, Michaela Schumacher: *Mädchenarbeit. Praxishandbuch Jugendarbeit Teil 1,* Juventa Verlag. ISBN 3-7799-0298-2 (13 €)

Uwe Sielert: *Jungenarbeit. Praxishandbuch Jugendarbeit Teil 2,* Juventa Verlag. ISBN 3-7799-0300-8 (12 €)

Nordelbisches Jugendpfarramt, Frie Bräsen: *Konflikte – Leben – Lernen. Umgang mit Gewalt und Konflikten im (Schul-) Alltag*

Nordelbisches Jugendpfarramt: *88 Impulse zur Gewaltprävention,* Bezug: Nordelbisches Jugendpfarramt, Koppelsberg 12, 24306 Plön, Tel. 04522/507122 (11 €)

Priscilla Prutzmann, Lee Stern u.a.: *Das freundliche Klassenzimmer. Kreative Konfliktlösungen im Schulalltag.* Weber, Zucht & Co, Kassel 1996. ISBN 3-88713-046-4 (15 €) Bezug: www.soziale-verteidigung.de/bestellliste.htm

Jamie Walker: *Gewaltfreier Umgang mit Konflikten in der Grundschule. Spiele und Übungen.* Cornelsen, 1995. ISBN 3-589-05036-5 (11,50 €)

Jamie Walker: *Gewaltfreier Umgang mit Konflikten in der Sekundarstufe I. Spiele und Übungen.* Cornelsen, 1995. ISBN 3-589-21059-1 (16,50 €)

Jamie Walker: *Mediation in der Schule. Konflikte lösen in der Sekundarstufe 1.* Cornelsen, 2001. ISBN 3589214201 (14,90 €)

K. Faller, W. Kerntke, M. Wackmann: *Konflikte selber lösen. Das Streitschlichter-Programm. Trainingshandbuch für Mediation und Konfliktmanagement in Schule und Jugendarbeit.* Verlag an der Ruhr, Mülheim 1996. ISBN 3-86072-220-4 (23 €)

Kurt Faller: *Mediation in der pädagogischen Arbeit. Ein Handbuch für Kindergarten, Schule und Jugendarbeit.* Verlag an der Ruhr, Mülheim 1998. ISBN 3-86072-341-3 (15,30 €)

Dieter Lünse, Jörg Rohwedder, Volker Baisch: *Zivilcourage. Anleitung zum kreativen Umgang mit Konflikten und Gewalt.* agenda Verlag Münster, 1998. ISBN 3-929440-72-5, Bezug: www.ikm-hamburg.de/ikmpublik.html (12,68 €)

Detlef Beck, Barbara Müller, Uwe Painke: *Man kann ja doch was tun! Gewaltfreie Nachbarschaftshilfe - eine kreative, gemeinschaftliche Antwort auf Gewalt im Wohnumfeld. Ein Handbuch für die Praxis.* ISBN 3-9803893-0-8, Bezug: www.soziale-verteidigung.de/bestellliste.htm (5 €)

Christoph Besemer: *Konflikte verstehen und lösen lernen.* Karlsruhe 1999, Bezug: Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Baden, Alberichstr. 9, 76185 Karlsruhe, Tel. 0721/552270, Fax 0721/558622 (ca. 8 €)

Thomas Gordon: *Familienkonferenz.* Heyne Sachbuch, 1989. ISBN 3453029844 (9,95 €)

Günther Gugel: *Wir werden nicht weichen. Erfahrungen mit Gewaltfreiheit, eine praxisorientierte Einführung.* Verein für Friedenspädagogik, Bachgasse 22, 72070 Tübingen 1996. ISBN 3-922833-97-7 (14 €)

Günther Gugel, Uli Jäger: *Gewalt muss nicht sein. Eine Einführung in friedenspädagogisches Denken und Handeln.* Verein für Friedenspädagogik Tübingen e.V., 1995. ISBN 3-922833-87-X, Bezug: <http://www.friedenspaedagogik.de/service/onlbest.htm> (15 €)

Günther Gugel, Uli Jäger: *Streitkultur. Konflikteskalation und Konfliktbearbeitung.* Verein für Friedenspädagogik Tübingen e.V., 2000 (23 €)

Reinhard Voß (Hg.): *Versöhnungsprozesse und Gewaltfreiheit.* Meinhardt 1999. ISBN 3-933325-10-2 (19,80 €)

Hagen Berndt: *Gewaltfreiheit in den Weltreligionen. Vision und Wirklichkeit.* GTB, 1998. ISBN 3-579-00722-X (13,90 €)

Richard Deats: *Martin Luther King. Traum und Tat. Ein Lebensbild.* ISBN 3-87996-535-8 (14,90 €)

Junge Kirche, Zeitschrift europäischer Christinnen und Christen, Postfach 501540, 22715 Hamburg. E-mail: Verlag@JungeKirche.de. Ausgaben: 5/2000 „Gewalt überwinden“; 11/2000 „Aufstehen für Zivilcourage“; 3/2002 „Gewalt überwinden“ (je 3,60 €)

Anhang

Fragen und Leitlinien zur Verändernden Kraft (Beispiele)

Fragen zur Verändernden Kraft

Diese Fragen wurden von Inhaftierten in der JVA Sing-Sing, New York/USA entwickelt, um zu erkennen, ob die Verändernde Kraft vorhanden ist und in mir arbeitet:

- Wenn jemand mich bedroht - denke ich nach, ehe ich reagiere? Lasse ich meinen Verstand über meine Gefühle regieren?
- Reagiere ich gewaltfrei?
- Überzeuge ich mich selbst, von vorneherein gewaltfrei zu reagieren?
- Bleibe ich bei meinem Standpunkt und lasse den anderen wissen, was mich beschäftigt?
- Schau ich meinem Gegenüber ins Auge und appelliere an seinen Verstand?
- Wenn mein Appell an seinen Verstand nichts bringt, versuche ich dann ihn mit Worten oder Taten zu überraschen in der Hoffnung, dass er zu einem Punkt zurückkommt, wo wir miteinander handeln können?
- Vergesse ich, dass ich jemanden nicht mag?
- Halte ich an meinem Konzept meines besten Selbstbildes fest und wende dies auch auf mein Gegenüber an?
- Versetze ich mich in die Schuhe des anderen und spreche das Gute in ihm an?
- Weigere ich mich, mich durch Worte irritieren zu lassen und achte ich gleichzeitig auf meine eigenen Worte?
- Gehe ich von meinem Ego runter?
- Gebe ich zu, wenn ich zum Teil im Unrecht bin, um der andere Person eine Chance zu geben auch zuzugeben, dass sie teilweise im Unrecht ist?
- Wenn ich herausfinde, dass die andere Person Recht hat, gebe ich dies zu, um schnell den Streit zu beenden?
- Lasse ich zu, dass mein Stolz mir das Gefühl gibt, mein Ansehen wird verletzt, falls ich zugebe, dass ich im Unrecht bin?
- Folge ich in gefährlichen Notfällen meiner Intuition, ob ich gewaltfreien Widerstand leiste oder mich der Situation entziehe?
- Obwohl ich Härte und Leiden nicht gerne annehme, gibt es manche Dinge, wofür ich bereit wäre zu leiden, um Verbündete zu gewinnen oder um die andere Person möglicherweise zu verändern?
- Erkenne ich, dass ich nicht geschlagen bin, bis ich aufgebe? Wenn ich Vorurteile entkräften möchte, versuche ich es immer wieder, bis ich erfolgreich bin?
- Ist es mein höchstes Ziel, eine einvernehmliche Lösung mit der anderen Person zu finden?
- Bin ich bereit, die Verändernde Kraft Tag für Tag einzusetzen, bis sie einen verinnerlichten Teil meines Lebens darstellt?

Leitlinien zur Verändernden Kraft, JVA Hamburg-Fuhlsbüttel

Wir geben in den Kursen keine konkreten Tipps, wie in Konfliktsituationen zu handeln ist, da es wichtig ist, jede und jeden die eigenen Möglichkeiten entwickeln zu lassen. Wichtiger ist die eigene Haltung und der Versuch, die in den Kursen gemachten Erkenntnisse für sich und in der Kommunikation mit den anderen umzusetzen. Dies unterscheidet uns von z.B. Anti-Aggressions- oder Zivilcourage-Trainings. Es kann aber hilfreich sein, Teilnehmenden eine Hilfe mitzugeben, eine Art persönlicher Zusammenfassung dessen, was im Kurs erarbeitet wurde. Dies wäre z.B. im Bereich der VK zu überlegen. So hat z.B. ein Kurs in der JVA Hamburg (Trainerkurs 2001) folgende Hilfe erarbeitet:

- Anerkennen, dass ich - und die anderen - nur Menschen sind.
- Anerkennen, dass jeder auch eine Familien- und Entwicklungsgeschichte, Kultur- und Gruppenzugehörigkeit mitbringt.
- Bereit sein, Alternativen zu entwickeln.
- Meine Reaktionen kontrollieren: Worte, Verhalten, Gefühle.
- Aktiv darauf achten, was mit mir und anderen passiert.
- Ehrlich sein bezüglich meiner Verantwortung in einem Konflikt – ohne überzogenen Egoismus.
- Mich selbst annehmen und das Beste im anderen suchen.
- Wissen, dass Lernen und Wiederlernen (Üben) Zeit braucht und manchmal weh tut.
- Feuer mit Feuer zu bekämpfen ist falsch! Feuer mit Wasser zu bekämpfen, das ist Verändernde Kraft: Wasser löscht das Feuer, entschärft Bomben, kühlt Hitzköpfe ab.

Leitlinien für die Verändernde Kraft, JVA Suffield, Connecticut, USA

Ich weiß, dass die Verändernde Kraft vorhanden ist und in mir arbeitet, wenn Folgendes zutrifft:

- Ich habe meine Kraft unter Kontrolle.
- Ich lerne etwas Positives über meinen Kontrahenten oder von ihm.
- Ich glaube an Veränderung und suche aktiv nach Alternativen.
- Mein Verstand ist offen für alle Möglichkeiten.
- Ich übernehme Verantwortung. Ich erkenne, dass ich auch an einem Konflikt teilhabe.
- Ich höre meinem Kontrahenten aktiv zu.
- Ich begegne meinem Kontrahenten von einer Position des gegenseitigen Respekts, der Fürsorge - und der Liebe.
- Ich spüre Empathie und Mitgefühl für meinen Kontrahenten.
- Meine „inneren Stimmen“ des Stolzes und des Egos halten die Klappe.
- Ich arbeite aktiv an einer einvernehmlichen Lösung.
- Ich gehe Risiken ein und bin bereit zu leiden, ohne Vergeltung zu üben.
- Ich teile mich offen und ehrlich mit.
- Ich kann eine gemeinsame Basis oder gemeinsame Ziele erkennen und dadurch kann ich auch den Weg des Kompromisses sehen.

- Ich fühle mich in meiner Mitte und spüre mein bestes „Ich“.
- Ich suche nach und rede mit der besseren Natur meines Kontrahenten. Ich bestätige seine Menschlichkeit und erkenne sie an.
- Ich überlege meine Optionen und bin zukunftsorientiert.
- Ich akzeptiere ohne Vorbehalt positive Kritik und räche mich nicht für negative Kritik.

Leitlinien für die Verändernde Kraft

- Versuche, Gemeinsames zu finden, um Konflikte zu bewältigen.
- Wende dich an den Teil in anderen, der Gutes für sich selbst und andere möchte.
- Hör aufmerksam zu. Jeder Mensch hat einen Lebensweg hinter sich. Versuche zu verstehen, wie der oder die andere dort angekommen ist, wo sie/er jetzt ist, bevor du dir eine feste Meinung bildest.
- Bau auf Wahrheit auf. Weil Menschen Wahrheit suchen, wird ein Standpunkt, der auf Unwahrheit beruht, nie lange standhalten.
- Sei bereit, deinen Standpunkt zu verändern, wenn er sich als falsch oder ungerecht erweist.
- Wenn dir dein Standpunkt klar ist, wirst du viel Kraft spüren, dementsprechend zu handeln. Deine Stellungnahme wird mutig und ohne Feindseligkeit sein.
- Erwarte nicht, dass deine Einstellung automatisch Gefahren abwendet. Wenn du etwas riskieren musst, riskiere Einfallsreichtum statt Gewalt.
- Sei dir klar darüber, dass du niemals verloren hast, bis du aufgibst. Wenn du Vorurteile abbauen musst, versuche es immer und immer wieder, bis du Erfolg hast.
- Es sollte dein Ziel sein, mit deinem Gegenüber zu einer Vereinbarung zu kommen, bei der beide Seiten gewinnen.
- Humor und Überraschungen können zur Veränderung beitragen.
- Lerne, deiner Intuition zu folgen, wenn du dich zwischen Initiative und Zurückhaltung entscheiden musst.
- Suche neue Wege zur Überwindung von Unrecht. Sei bereit, dafür verdächtigt, angefeindet, zurückgewiesen und - wenn unabänderlich - sogar verfolgt zu werden.
- Sei ausdauernd und geduldig im Streben nach Gerechtigkeit.
- Baue mit an einer Gemeinschaft, die von Ehrlichkeit, Respekt und Mitmenschlichkeit geprägt ist.

Leitlinien für die Verändernde Kraft

- Beachte und fördere dein eigenes Selbstwertgefühl.
- Habe Respekt und Mitgefühl für andere.
- Erwarte das Beste. Suche in dir nach einer gewaltfreien Lösung. Vielleicht gibt es sie schon in dir.
- Nimm dir Zeit, bevor du handelst. In dieser Zeit kannst du dich für Verändernde Kraft öffnen.
- Trau dir zu, intuitiv richtig zu handeln.
- Verlasse dich nicht auf Waffen, Alkohol oder andere Drogen. Sie schwächen dich.
- Wenn du im Unrecht bist, gib es zu. Bemühe dich um Wiedergutmachung - wenn möglich -, damit du dir verzeihen kannst. Finde so einen Abschluss für dich.



- Benutze keine Drohungen oder Erniedrigungen.
- Finde Freunde, die dich unterstützen, und bestärke das Beste in ihnen.
- Habe Mut, dich zu verändern.

Und wie ist das Gefühl, wenn man VK erlebt?

Das Erleben von Verändernder Kraft ist wie ...

- AHA!
- Es gibt ein Gefühl von Menschlichkeit.
- Etwas wird losgelassen (alte Muster? Verkrampfungen?).
- Es wird etwas gemeinsam getragen.
- Du fühlst, dass du etwas richtig machst.
- Du verlierst deine Angst, falls du welche hattest.

Anregungen zur Selbstreflexion für TrainerInnen

TeilnehmerInnen eines TrainerInnen-Workshops entwickelten im November 1981 in Amawalk, New York/USA, folgende Fragen:

Kann ich die Disziplin, die Verantwortung, das Engagement, die Intensität und den Stress akzeptieren, die die Zugehörigkeit zu einem PAG-Team mit sich bringen?

Möchte ich etwas von mir selbst geben, ohne die Garantie zu haben, Gewinn, Befriedigung oder Wachstum zu erleben?

Möchte ich so viel Zeit investieren, um das Verständnis und die benötigten Fertigkeiten zu entwickeln, damit ich ein nützliches Mitglied des Teams werde?

Habe ich den Mut, dem Mörder/der Mörderin, dem Gefangenen/der Gefangenen in mir selbst und meinem eigenen Gewaltpotential zu begegnen, wenn ich auf der Suche nach Alternativen zur Gewalt bin?

Ist meine Liebe tief genug, weit genug und groß genug, um darin Gefangene, Fremde und sogar mich selbst aufzunehmen?

Nehme ich die großartigen Stärken, die Hilfsmittel und die Richtung des eigenen inneren Wachstums der KursteilnehmerInnen wahr, sodass ich sie durch Bestätigung und Vertrauen unterstützen kann?

Bin ich mir bewusst, dass die Erfahrungen, die ich bei der Arbeit im Gefängnis sammle, ein großes Potential an Wachstum darstellen, anerkennend dass wir alle auf bestimmte Weise Gefangene sind, die nach der Bedeutung von Freiheit suchen?

Erkenne ich meinen eigenen Beitrag (auch als Anfänger/Anfängerin) für die Team-Arbeit an?

Erinnere ich mich daran, dass eine Gruppe ein lebendiges Ganzes darstellt und dass die innere Führung, das Bewusstsein eines jeden und einer jeden Einzelnen, auch der AnfängerInnen, nützlich ist und zum Ausdruck kommen muss, wenn das Team sein höchstes Potential erreichen will?

Wenn ich mit einer gegenteiligen Meinung, mit Gefühlen von Verärgerung und negativem Feedback konfrontiert werde, kann ich mich dem öffnen und es als angebotenes Geschenk annehmen?

Beruhet die Bestätigung, die ich anderen gebe, eher auf dem Wunsch zu lieben und geliebt zu werden? Oder beruht sie auf einem wirklichen Bedürfnis nach tiefer Anteilnahme?

Wie können wir vermeiden, mit uns selbst und anderen wegen der Konflikte, die wir für uns noch nicht gelöst haben, ins Gericht zu gehen?

Liebe ich mich selbst und teile ich meine sanfte Liebe und meine Stärken mit anderen?

Kenne ich meine eigene Kraft, die sich manchmal in Wut und Furcht ausdrücken kann?

Wo ist der Ort in dir und mir, von dem aus ich ohne Abwehr reagieren kann?

Kann ich gesund sein, ohne meine negativen Gefühle zum Ausdruck zu bringen?

Wie kann ich negative Gefühle so ausdrücken, dass die Gruppe oder die Person, an die ich mich wende, sich besser fühlt? Fühle ich mich dann von diesen Gefühlen befreit?

Wenn jemand sagt: „Ich möchte im Moment nicht mit dir zusammen sein!“ - kann ich das dann akzeptieren und mich nicht zurückgestoßen fühlen?

Gebe ich mir genug Zeit, um die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen zu erkennen, mich selbst eingeschlossen?

Höre ich auf die Gefühle und Worte, die ausgedrückt werden, und bin ich bereit, sie für das gegenseitige Verständnis zu überdenken?

Achten wir auf die Wahrheit, die in unseren Stellungnahmen und negativen Gefühlen liegt, und suchen wir nach neuen Wegen, eine gemeinsame Erfahrung und eine auf sich achtende Gemeinschaft zu entwickeln?



Gebe ich Gegenvorschlägen oder Meinungsverschiedenheiten genug Aufmerksamkeit?

Beachte ich die Gültigkeit anderer Standpunkte genau, bevor ich mich für einen entscheide?

Können wir vor und zurück gehen zwischen Überdenken und Handeln, zwischen positivem und negativem Bewusstsein, zwischen Verpflichtung und offenem Suchen und zwischen Spaß und Schmerz?

Lasse ich die Unterstützung von Seiten meiner TeampartnerInnen zu und akzeptiere sie, genauso wie ich sie unterstütze? Bin ich sensibel genug, um zu erkennen, welche Art von Unterstützung gerade gebraucht wird?

Tipps für TrainerInnen für den flüssigen Ablauf eines Kurses

Teammitglied sein

Sei Teil des Teams. Trage dazu bei, dass ihr als geschlossene Einheit gesehen werdet. Unterstütze andere Teammitglieder und leiste Beistand bei einer Übung, selbst wenn du sie nicht anleitest.

Sprich dich mit den anderen ab, auch zwischen den Einheiten. Teile Probleme und Verhalten, das du mitbekommen hast, mit.

Behalte die Zeit im Auge und Sorge dafür, dass auch den anderen Teammitgliedern der Zeitplan vor Augen ist.

Sei vorbereitet: dir sollten die Übungen vertraut sein. Beachte die im Handbuch vorgeschlagene Zeit. Halte die notwendigen Materialien bereit. Probiere immer wieder aus und bitte gegebenenfalls um Hilfe.

Sei bereit, Kritik und Rückmeldungen zu geben und anzunehmen.

Bestätige deine Teammitglieder in dem, was sie tun, besonders bei der Vorbereitung der Einheiten und zwischen den Einheiten. Sag ihnen, was sie gut gemacht haben, auch der Teamleiterin bzw. dem Teamleiter.

Übungen anleiten

Übernimm die Verantwortung, wenn du eine Übung anleitest.

Teile dich den Teilnehmern und Teilnehmerinnen mit, statt Vorschriften zu machen.

Halte Augenkontakt mit den anderen Trainerinnen und Trainern.

Sei aufmerksam für die Bedürfnisse der Teilnehmenden.

Wertschätze die Meinung anderer und debattiere nicht.

Nenne den Zweck einer Übung. Gib die Spielanweisung und wiederhole sie gegebenenfalls. Frage, ob etwas unklar geblieben ist. Gib ein Beispiel (wo angebracht) und führe die Teilnehmenden aus der Übung heraus.

Praktiziere selber, was du den anderen nahe legst: nicht zu lange reden, nicht unterbrechen, sich für Verändernde Energie öffnen etc.

Sei nicht langatmig, lass den Teilnehmenden den größten Teil der Sprechzeit.

Sei höflich, würge keinen Redebeitrag ab, es sei denn, die Zeit ist knapp. Ist dies der Fall, weise auf das Zeitproblem hin.

Benutze Einführungsrunden und problembezogene Übungen, um an offenstehenden Problemen der vorherigen Einheit anzuknüpfen.

Unterstütze das positive Verhalten, das du dir von den Teilnehmenden wünschst.

Die Teilnehmenden sollen sich sicher fühlen. Sage nie einem/einer Teilnehmenden, dass er oder sie im Unrecht sei oder ihr/sein Beitrag falsch sei. Lache nie einen/eine Teilnehmende aus.

Übernimm Übungen, bei denen du ein gutes Gefühl hast. Übernimm für dich schwere Übungen erst, wenn du dich bereit dazu fühlst.



Wenn Probleme auftauchen

Wenn eine Übung völlig den Bach runtergeht, lass sie gehen! Versuche nicht, sie zu retten. Gehe weiter zur nächsten Übung. Aber sei dir bewusst, dass auch Übungen mit Problemen zu den besten Lernerfahrungen führen können.

Wenn Diskussionen sich erhitzen, bitte um einen Moment der Stille. Das kühlt die Gemüter automatisch ab (glättet die Wogen, beruhigt die Dinge). Es kann nötig sein, das Thema vorerst so stehen zu lassen und es zu einem späteren Zeitpunkt im Kurs wieder aufzugreifen. Eine weitere Möglichkeit ist es, die „Fishbowl“-Übung zu benutzen.

Wenn die Minute der Stille nicht weiterhilft, schließt euch im Team kurz und lasst die Teilnehmenden so lange Pause machen. Wenn ihr euch entschließt eine Pause zu machen, seid auf jeden Fall aufmerksam für die Gruppen-Interaktionen.

Respektiere jede und jeden. – Höre zu und mache deine Sache mit Liebe. – Vertraue dem Prozess!



Frauen und JVA - Handout

Es gibt verschiedene Verhaltensregeln, mit denen du dich als Frau auseinandersetzen solltest, wenn du in einen Männer- Strafvollzug gehst.

- **Kleidung**

Es wichtig, dir darüber Gedanken zu machen, wie du in deiner Kleidung auf Personen des anderen Geschlechts wirkst, wenn diese sonst nur gleichgeschlechtliche Personen im Alltag erleben. In der JVA ist hier große Zurückhaltung geboten! Ein tiefer Ausschnitt, ein kurzer Rock, Pumps etc. betonen die feminine Ausstrahlung und könnten bei Insassen zu Irritationen führen, auch wenn du dies nicht beabsichtigst. Wir möchten dich daher bitten, dich möglichst „neutral“ zu kleiden.

- **Verhalten**

Auch hier ist die besondere Situation zu berücksichtigen, um nicht falsche Interpretationen zu begünstigen. Kokettieren und flirten sollten vermieden werden. Für viele Insassen ist es ein natürliches und verständliches Bedürfnis, Kontakte zum anderen Geschlecht aufzubauen. Als Besucherinnen von draußen sind wir vielfach auch Projektionsfläche für Bedürfnisse (dies gilt auch für Besucher). Jede Teilnehmerin und Trainerin muss deshalb für sich das richtige Maß an Leichtigkeit, Aufgeschlossenheit und Zugewandtheit auf der einen Seite und klarer Abgrenzung und Vermeidung falscher Hoffnung auf der anderen Seite entwickeln.

- **Vertraulichkeit**

Erfahrungsgemäß sind die Insassen sehr interessiert und offen. Wir müssen aber zu unserem eigenen Schutz bestimmte Grenzen einhalten. Dies beinhaltet, dass wir unsere Nachnamen nicht nennen und auch nicht sagen, aus welchem Ort wir kommen, damit z.B. eine Adresse nicht als Anlaufadresse für Haftentlassene intern herumgereicht wird. Überlege dir vorab, was du von dir mitteilen möchtest und was nicht. (Sage ich, dass ich Single oder alleinerziehend bin? Dass mein Mann - oder ich selbst - Polizist ist oder war? Welche Straftat ich ggf. schon begangen habe?)

- **Schutz**

Grundsätzlich erfahren wir von den Insassen sehr viel Achtung, sowohl für unsere Arbeit als auch für die Grenzen im Umgang miteinander. Es gibt kaum Orte, an denen ständig alle Teilnehmenden so auf die Einhaltung der Umgangsregeln achten und TrainerInnen und AußenteilnehmerInnen so zuvorkommend behandelt werden wie in der JVA. Aus Sicherheitsgründen sollte jedoch stets darauf geachtet werden, dass in dem Raum, in dem wir sind, mindestens drei weitere Personen sind, dann sind immer genügend Personen für eine Selbstregulierung vorhanden und eine sehr intime Atmosphäre wird vermieden.

- **Sicherheitsbestimmungen der JVA**

Jede JVA hat klare Sicherheitshinweise und -vorschriften. Diese auf jeden Fall ernst zu nehmen und strikt einzuhalten! Dies bedeutet u.a., dass keine Briefe oder sonstigen Mitteilungen an Dritte mit hinein- oder hinausgenommen werden dürfen. (Sollte sich der Wunsch nach einem Briefkontakt entwickeln, sollte dies vorher besser mit der für uns zuständigen Kontaktperson in der JVA besprochen werden.)

- **Persönlicher Kontakt**

Außenteilnehmerinnen und -teilnehmer brauchen erfahrungsgemäß etwas Zeit, um Abstand von ihren Erfahrungen im Gefängnis zu gewinnen. Ein zu großes Maß an Empathie dient niemandem in dieser Situation. Bei einem Wunsch nach einem persönlichen Kontakt sollte einer Besucherin/einem Besucher von außen klar sein, welche Erwartungen (z.B. an die Häufigkeit und Verlässlichkeit eines brieflichen Kontakts) damit verbunden sein könnten und ob sie oder er bereit ist, diese zu erfüllen.

Wenn du dir in irgendwelchen Dingen unsicher bist oder Fragen hast, dann sprich die TrainerInnen an.

Programmbeispiele – durchgeführte Kurse

Grundkurs in der JVA Hannover (November 2003)

Min. Freitag, 15 – 18.30 Uhr

- 5 1. Begrüßung (willkommen-heißende Atmosphäre schaffen)
- 5 2. Vorstellung der TrainerInnen (nacheinander, kurz auf die bisherige Erfahrung bei PAG eingehen.)
- 20 3. Vorstellungsrunde der TeilnehmerInnen:
Name + „Ich habe mich für dieses Wochenende angemeldet, weil ...“
- 20 4. Einleitung:
- Geschichte und Zielsetzung von PAG (Freiwilligkeit, Ehrenamtliche, Verein)
- Goldene Regeln
- organisatorische Fragen
- Programmübersicht
- 20 5. Namen + positives Eigenschaftswort, mit wiederholen
- 10 6. L+L: „Der warme Wind weht“

Kaffeepause

- 25 7. Bestätigungsübung (vor der Übung „aktives Zuhören“ erklären!) in 2er und 4er-Gruppen
- 5 8. L+L: „Zipp-Zapp-Boing“
- 45 9. „Der Eisberg“ – Reflexion zum Thema Gewalt/Gewaltfreiheit (Kurz „Brainstorm“ erklären!)

kurze Pause

- 10 10. Auswertung (kurze Erklärung, wozu wir die Auswertung brauchen; ohne Diskussion oder Bewertung)
- 5 11. Abschlussrunde (Hand auf Schulter)

Min. Samstagmorgen, 9 – 11.30 Uhr

- 10 1. Bälle und Namen mit Eigenschaftswort (spielerisch, wenn die Leute hereinkommen)
- 2. Begrüßung und Programmübersicht
- 15 3. Runde:
- 30-40 4. Konzentrische Kreise
 - a) Etwas, woran ich gerne zurückdenke.
 - b) Eine Person, die mir wichtig war oder ist.
 - c) Was ich tue, wenn es mir nicht gut geht.
 - d) Ein Ziel, das ich habe und was ich tue, um es zu erreichen.

- 5 5. L+L: Platzregen

Kaffeepause

- 15 6. Geheimer Punkt oder Mein persönlicher Raum
- 60 7. Geteilte Quadrate oder Ich-Botschaften
- 10 8. L+L: Ballrennen, Monster & Maus, o.a.

- 95 **Mittagspause**

Min. Samstagnachmittag, 13 – 18 h

1. Programmübersicht
- 10 2. Einführungsrunde: Zauberklumpen weitergeben
- 40 3. Kleingruppen: Ein Konflikt, den ich gewaltfrei gelöst habe
- 40 4. Einführung in die „Verändernde Kraft“
(Bezug nehmen auf die Konfliktgeschichten der vorangegangenen Übung)
- 10 **kurze Pause**
- 10 5. L+L: Ähm-Spiel
- 60 6. Turmbau
- 20 **Kaffeepause**
- 40 7. Schnelle Entscheidungen
- 20 8. Vertrauensübung: „Blind führen“
- 10 9. Auswertung
- 5 10. Abschlussrunde: Groooooße Umarmung

Min. Sonntagmorgen, 9 – 11.30 h

- 5 1. Bälle und Namen zum Ankommen – Begrüßung
2. Übersicht
- 15 3. Runde: „Was ich an dieser Gruppe gut finde ...“
- (10) x. evtl. zum leichten Einstieg in das Rollenspiel L+L: „Springmaus“ oder „Was machst du da“
4. Rollenspiele
 - 5 a) Einführung (Vorbereitung und Anhang)
 - 10 b) Themenvorschläge + Wer möchte spielen
 - 15 c) Vorbereitung der Szene – bzw. kurze Pause für die, die nicht spielen + Raum vorbereiten
- ca. 60 5. Spiel
- 15 6. Nachbesprechung zum Rollenspiel
- 90 **Mittagspause**

Min. Sonntagnachmittag, 13 – 15 h

- 10 1. L+L: Gefängnisausbruch (o.a.)
2. Übersicht
- 15 3. Runde: „Etwas, das mir klarer geworden ist ...“
- 15 4. Vertrauensübung: Kreise oder Balance halten
- 10 5. Offene Fragen
- 10 6. Wie geht's weiter?
- 10 7. Auswertung auf Kärtchen
- kurze Pause**
- 30 8. Bestätigungsschilder
- 10 9. Abschluss-Pyramide
- 10 10. Gemeinsames Aufräumen

Grundkurs in der JVA Celle (November 2004)

Min.	<u>Freitag, 15.00 - 18.30</u>
5	Begrüßung
5	Vorstellung der TrainerInnen
15	Vorstellungsrunde TeilnehmerInnen Name + „Was ich mir von diesem Kurs erhoffe...“
20	Einleitung Kurze PAG-Geschichte und Zielsetzung Organisatorische Fragen Programmübersicht Regeln: „Helfer“
20	Adjektivnamen
10	Warum machen wir L & Ls? L & L: „Der Wilde Wind“ Nach dem Spiel: Orkan und Windstille für den weiteren Verlauf erklären.
15	Kaffeepause
10	Runde: meine Lieblingsspeise
25	Bestätigungsübung: Gewicht auf „Was ich an mir schätze“
	kurze Pause
40	„Der Eisberg“: Reflexion zum Thema Gewalt & Gewaltfreiheit (Brainstorm-Verfahren erklären)
10	Auswertung: „Wie geht’s mir jetzt?“
5	Abschlussrunde
Min.	<u>Samstagsmorgen, 9.00 - 12.00</u>
10	Bälle und Adjektivnamen
	Begrüßung Offene Fragen Programmübersicht
15	Einführungsrunde: Name + „Wie ich meinen Tag gerne beginne...“
40	Konzentrische Kreise: - Eine Person, die mir wichtig ist oder war. - Was ich für mich Gutes tue, wenn es mir schlecht geht. - Etwas, woran ich gerne zurückdenke.... - Etwas Gutes von mir, das nicht gleich jeder sieht/weiß, ist....
10	L & L: Ähm-Spiel
	Kaffeepause
10	Runde: Ich komme mit anderen gut aus, wenn...
40	Geteilte Quadrate
10	L & L: Froschteich
70	Mittagspause
Min.	<u>Samstagnachmittag, 12.45 - 18.00</u>
5	Programmübersicht
10	L & L: Zauberklumpen
40	„Ein Konflikt, den ich gewaltfrei gelöst habe“
40	Einführung in die Verändernde Kraft (am Ende Leitlinien verteilen)
10	L & L:



20	Kaffeepause
10	Wechselbild
15	Wahrnehmungsübung in Paaren
30-40	Einleitung zu Gefühlen (vgl. Gefühlvolle Gesichter)
5	L & L: Pferderennen
30-40	3 Stühle (Wunsch, Gefühl, Bedürfnis)
10	kurze Pause
10	L & L: Maus und Monster
40	Konfliktreihen
5	Platzregen
10	Auswertung: Barometer
5	Groooooße Umarmung
Min.	<u>Sonntagmorgen, 9.00 - 12.00</u>
5	Begrüßung: Bälle und Namen Programmübersicht
15	Runde: „Was mir heute morgen durch den Kopf ging“
10	L & L: Was machst du da?
30	Streitlinien/Konfliktreihen (oder gleich Rollenspiele)
15	Kaffeepause
20	- Einführung in Rollenspiele - Themenvorschläge
60	- Rollenspiel(e) - Auswertung
70	Mittagspause
Min.	<u>Sonntagnachmittag, 12.45 – 15.00</u>
5	Programmübersicht
10	L & L: Maschinist
10	Runde: „Was ich an dieser Gruppe gut finde“
20	Vertrauensübungen: Blind führen + Kreis
20	- Offene Fragen, Bescheinigungen - Flyer verteilen - Wie geht's weiter?
30	Auswertung auf Kärtchen mit Kaffeepause
30	Bestätigungsposter
	Pyramide
	Große Umarmung
10	Gemeinsames Aufräumen

Grundkurs in der JVA Uelzen Februar.2004

Zeit	was
Freitag	
14.00 h	Vorbereitung der Trainer in der JVA
16.00 h	Begrüßung, Organisatorisches und Vorstellung des Programms
16.20 h	Runde: Kurzvorstellung – „Ich bin .. und habe mich angemeldet, weil...“
16.40 h	PAG: Geschichte und Philosophie
16.45 h	Namen + pos. Eigenschaft
16.55 h	Regeln erarbeiten, die wir in der Gruppe für wichtig halten
17.05 h	L&L: „Der wilde Wind weht für alle, die...“
17.10 h	Raucherpause
17.15 h	„Was ich an mir Schätze“
17.35 h	„Was fördert bei mir Gewaltbereitschaft, was mindert bei mir die Gewaltbereitschaft?“ Brainstorm auf 2 Flips parallel
18.05 h	L&L „Jungfrau Maria“- ich gehe mit...
18.15 h	Kurzauswertung – Runde: Wie war der heutige Nachmittag?
18.20 h	gemeinsames Abendessen
19.00 h	Nach- und Vorbereitung des Teams
20.30 h	Ende JVA
Samstag	
09.00 h	gemeinsames Frühstück
09.40 h	Programmorschau für Samstagvormittag
09.45 h	Runde: „Was mir heute Morgen durch den Kopf ging“
09.50 h	L&L Das „Ähnm-Spiel“
10.00 h	Konzentrische Kreise: 1. Eine schöne Erinnerung aus der Kindheit. 2. Etwas, was ich in meinem Leben gelernt habe und was für mich Bedeutung hat. 3. Eine Situation, in der mir jemand Gewalt angetan hat. 4. Eine Situation, in der ich jemandem Gewalt angetan habe und schließlich doch das richtige getan habe. 5. Etwas Gutes, das ich getan habe, worüber ich mich noch heute freue.
10.35 h	L&L: Gefangenenausbruch
10.40 h	Kaffeepause
10.50 h	Kartenturnier
11.50 h	L&L “Der Froschteich”
12.00 h	gemeinsames Mittagessen
13.00 h	„Der Papst“
13.10 h	Streitlinien –alternativ- (diagonal wechselnd) und alte Form
13.50 h	L&L „Eule sucht Katze“

14.05 h	“Verändernde Energie”
	Linien: Macht
	Konfliktbearbeitungsstrategien
15.15 h	Kaffee und Kuchenpause
16.00 h	Turmbau mit Auswertung
16.45 h	Typische Rollen in einem Team sammeln und auswerten
17.00 h	„Konflikttiere“ mit Forumtheater
18.15 h	Kurzauswertung
18.20 h	gemeinsames Abendessen
19.00 h	Nach- und Vorbereitung des Teams
20.30 h	Ende JVA
Sonntag	
13.00 h	Begrüßung und Programmübersicht
13.05 h	Einführungsrunde: „Mein liebstes Kinderspiel“
13.15 h	„Unbekannte Wege“ (Vertrauensübung: Blind führen)
13.25 h	„Kreisel“ (Vertrauensübung: Im Kreis gegen die Hände der Umstehenden fallen lassen)
13.35 h	„Grenzen spüren“ (Vertrauensübung: Blind auf einander zugehen)
13.45 h	„Space invaders“ („Komm’ mir nicht zu nahe!“)
14.00 h	Kaffeepause
14.10 h	L&L: „Die Springmaus“
14.20 h	Rollenspiel nach Themenvorgabe
14.50 h	Wie geht’s weiter?
15.05 h	Gesamtauswertung
15.20 h	Bestätigungsschilder
15.35 h	Abschluss (Pyramide: „Was habe eingebracht? Was nehme ich mit?“, große Umarmung)
15.45 h	Aufräumen, Einräumen, Abschied
16.00 h	E n d e des Kurses

Wechselbild



(Quelle unbekannt)

Wendebild



(Quelle unbekannt)

Wahrnehmung und Interpretation- Assoziationsgesetz

Einmal 12 und 14 abdecken, dann A und C Abdecken

A

12

13

14

C