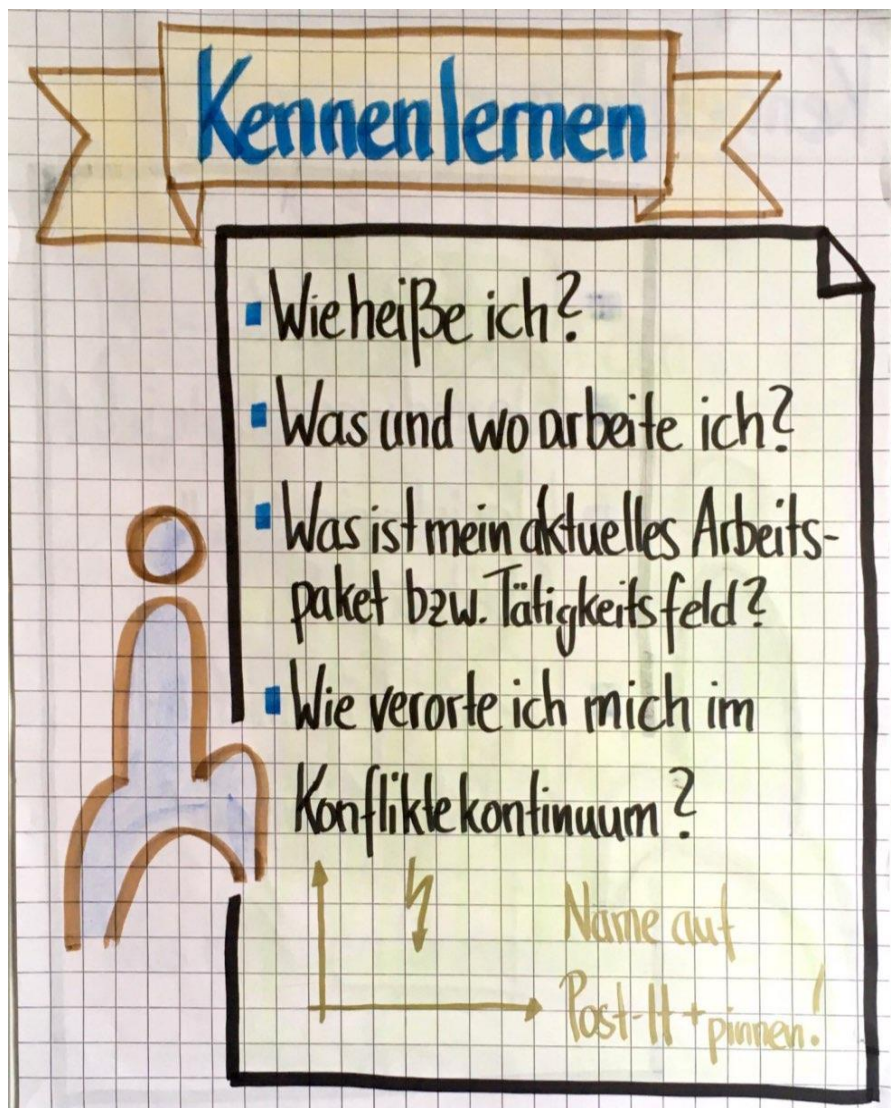


Bearbeitung von Konflikten und diskriminierenden Vorfällen

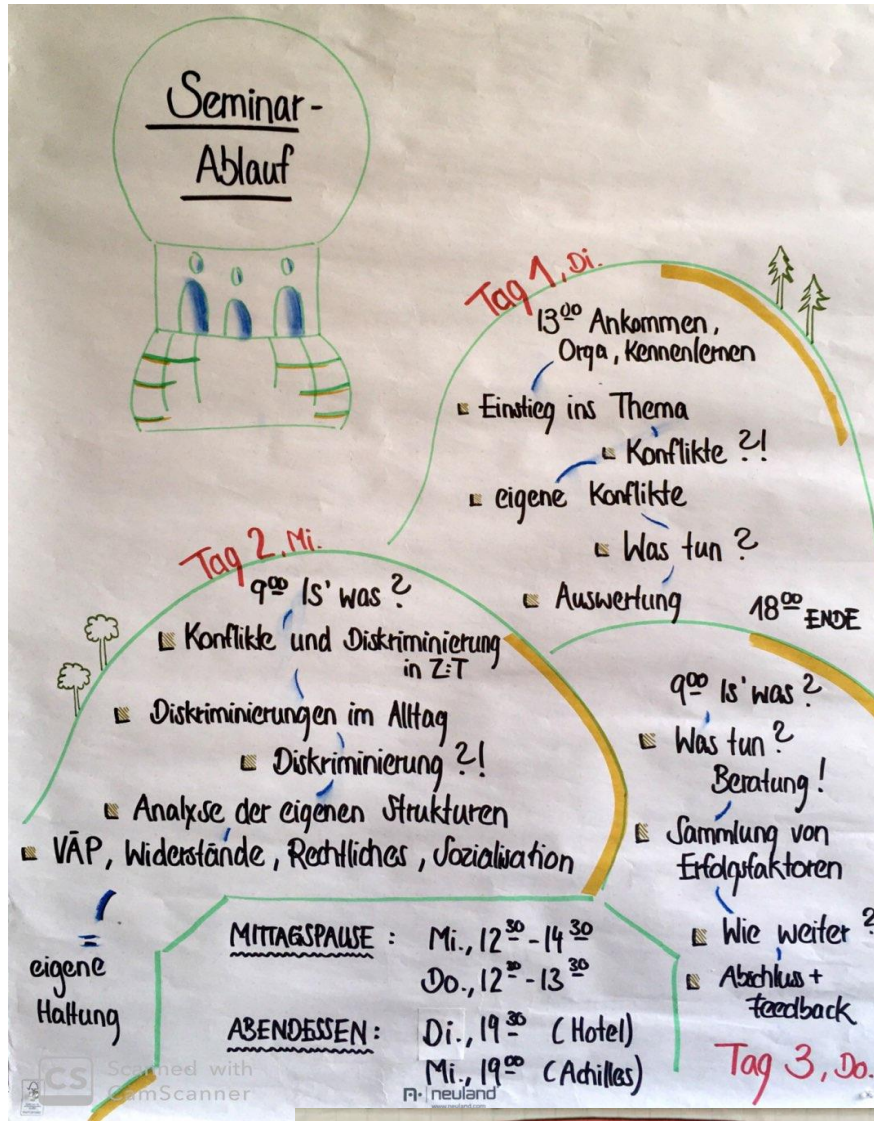
Ankommen und Einstieg

Gestartet sind wir mit Informationen zu den Referent_innen, dem NDC und einer schönen Einstiegsrunde, in der ihr euch im Konfliktekontinuum verortet habt.



Ankommen und Einstieg

Dann stellten wir euch den Seminarplan und die Ziele der Fortbildung vor.



Wissensvermittlung zu den Themen

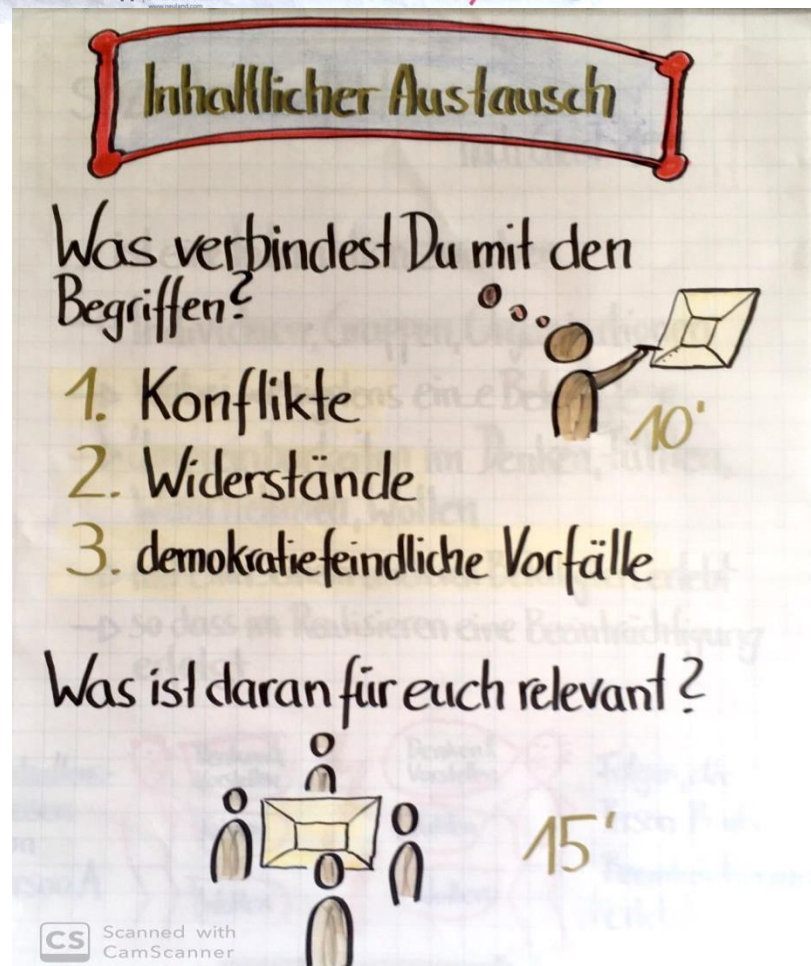
- Konflikte
- Diskriminierung
- Widerstände

Handwerkszeug für Bearbeitung + Umgang

Selbstreflexion

Überprüfung + Entwicklung von Rolle, Aufgaben + Haltung

In einer Austauschrunde mit der Placemat-Methode seid ihr dann in den Themenkomplex der Fortbildung eingestiegen.



Konflikte

Sozialer Konflikt

nach Glasl 1999

... ist eine Interaktion zwischen

- Individuen, Gruppen, Organisationen
- wobei wenigstens ein-e Beteiligte-r
- Unvereinbarkeiten im Denken, Fühlen, Wahrnehmen, Wollen
- mit einer-einem anderen Beteiligten erlebt
- so dass im Realisieren eine Beeinträchtigung erfolgt

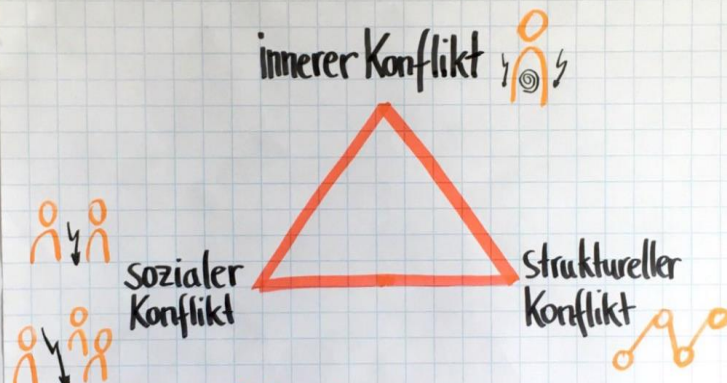


Im nächsten Schritt solltet ihr euch einen Konflikt überlegen, der euch selbst beschäftigt, um ihn dann mit den Theorien und Instrumenten zu analysieren.

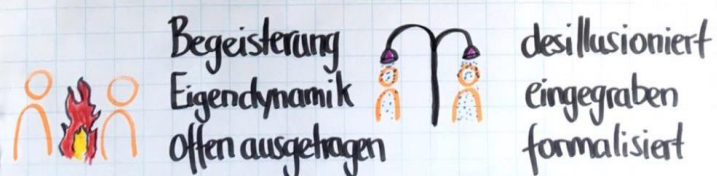
Als erstes gab es dafür einen allgemeinen Input zu Konflikten.

Konfliktarten

→ Bestimmung hilft bei der Diagnose und Bearbeitung



Konfliktzustände



Konflikte

Hier die Übersicht und die Bilder zu den Eskalationsstufen, die ihr in die richtige Reihenfolge gebracht habt.

1. Verhärtung
Standpunkt verhärten sich und prallen aufeinander
Schwankung zw. Kooperation und Konkurrenz
Versuch der Aussprache

2. Debatte, Polemik
Polarisierung der Standpunkte
Denken, Fühlen und Wollen schlitzen in Extreme
Positionen scheinen sich gegenseitig auszuschließen

3. Taten statt Worte
Handlungen ersetzen Austausch
Non-verbale Kommunikation gewinnt an Bedeutung
Misstrauen → Empathie geht komplett verloren

4. Images und Koalitionen
Selbst- und Fremdbilder werden fixiert
Umgebung wird einbezogen
Sticheleien und Reizen → nicht nachweisbar

5. Gesichtesverlust
Glaube an die moralische Integrität geht verloren
Öffentliche Entlarvung und Diffamierung → Gegenreaktion
rückwirkende Neuinterpretation der Geschichte

3-6 externe proz. Prozessbegleitung

1-3 Selbsthilfe

2-3 (prof.) Moderation

Die blauen Karten signalisieren die Stufen, ab denen es externe bzw. professionelle Hilfe braucht.

6. Drohstrategien
Gewalttenden und -handlungen bestimmen Konflikt
Forderungen, Sanktionen und Sanktionspotentiale

7. begrenzte Vernichtung
Drohungen werden umgesetzt
Verdinglichung der gegnerischen Partei
geringer eigener Schaden wird als Gewinn gewertet

8. Zersplitterung
Erhöhung der Dosis → Konzentration auf vitale Systeme
Gegner*in soll wirtschaftlich, materiell und/oder psychisch zugrunde gerichtet werden

9. gemeinsam in den Abgrund
es wird kein Weg zurück gesehen
Bereitschaft zum Außersichgehen
eigener Untergang ist akzeptabel

7-9 Machteingriff

5-8 klassische Mediation/Schiedsverfahren

Konflikte

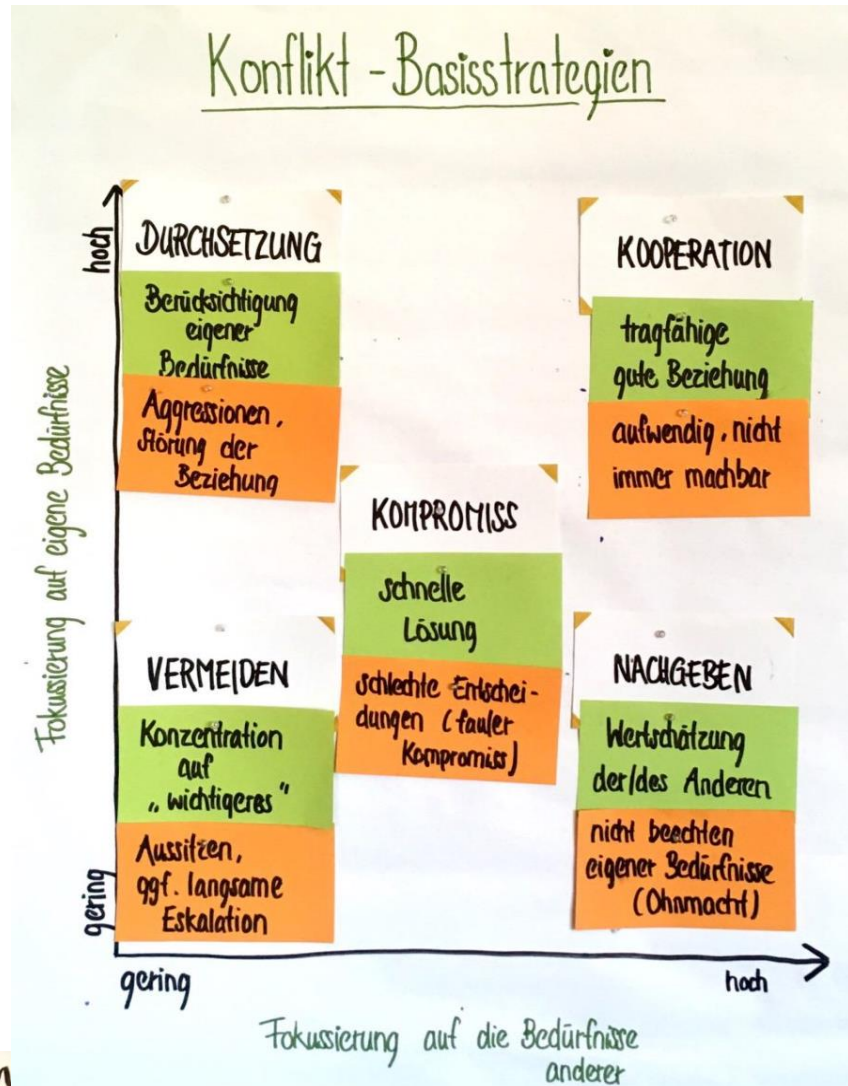


In Einzelarbeit habt ihr dann
euren eigenen Konflikt analysiert.
Um dann an 3 Wänden die
Fragen in der Mitte zu
beantworten.

Konflikte

...zusätzlich schauen wir uns noch die Konfliktstrategien nach Thomas an und ihr habt geschaut, wo ihr euch selbst einordnen würdet...

...u.a. daraus haben wir dann folgende Schlüsse gezogen und Strategien und Werkzeuge festgehalten. Dann ließen wir den Tag ausklingen.



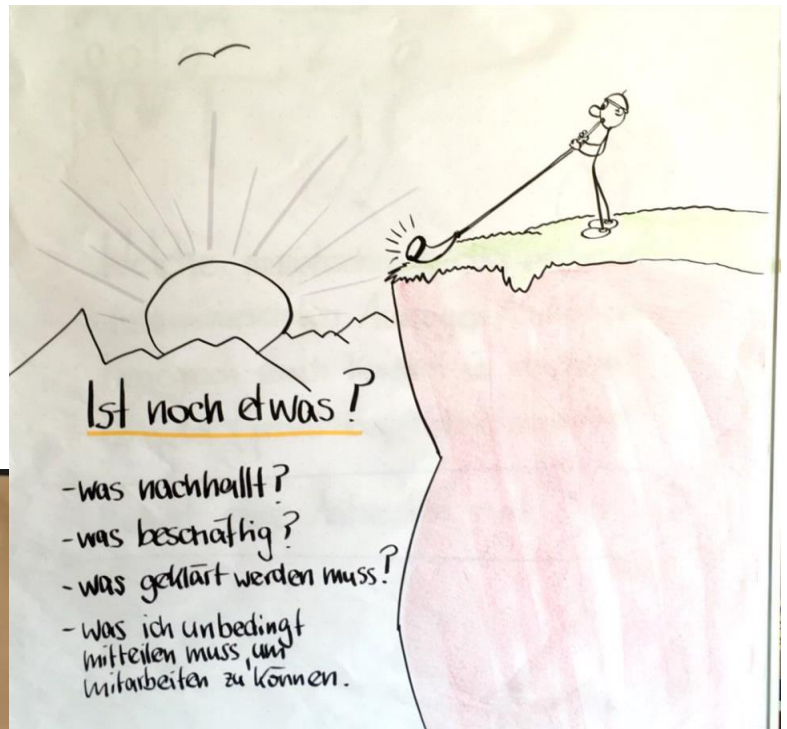
- Selbsthilfe im Konflikt
- Aktives Zuhören
- Feedback
- non-Values, Grenzen und Unwünschtes mitteilen
- Anerkennung
- frei geäußerte Meinung
- Wahrheit ist nicht nur eigene Wahrheit

- ### Vermittler_in
- * Transparenz über eig. Standpunkt/Werte/Interessen
 - ↳ je nach Fall/Konflikt
 - ↳ in der gebotenen Stärke
 - * Einverständnis beider Parteien einholen
 - * Kommunikationsregeln vereinbaren
 - * eigene Grenzen erkennen/Verweiserklärung
 - * keine Stellvertreter_in-Beratung
 - * Kontinuität
 - * angemessenes Auftreten
 - * notwendiges Kontextwissen
 - * Reframing - dem Problem einen anderen Rahmen geben
 - * Parteien finden Lösung selbst



Diskriminierung

Nach dem Start in den Tag gab es einen Input zur Verbindung zwischen Konflikten, Diskriminierung und der eigenen Rolle als Projektleitung/-mitarbeiter_in oder Ehrenamtlicher im Rahmen des Bundesprogramms *Zusammenhalt durch Teilhabe*.



Was brauche ich als Projektmitarbeiter_in, um in Konflikten positiv zu unterstützen?

Ausgangspunkt Z:T in den Verbänden

Wissen / Bewusstsein / Akzeptanz von D. nicht od. kaum existent

Konfliktbearbeitung ohne Struktur / Konzept

Beratung als neues Element / Werkzeug

langfristiges Ziel

Konflikte, die durch D. entstehen selbstbewusst sichtbar machen

OHNE vor allem auf Unverständnis + Abwehr zu stoßen

Demokratie im Verband als Abwesenheit von Diskriminierung ...

... und Anwesenheit von Mitgestaltungsmöglichkeiten. Alle verstehen

Strategie

Beratung als solches anbieten; als neues Werkzeug einbinden

Verständnis für und Bereicherung durch externe Unterstützung

ansprechen von D. wird möglich + bekommt Rahmen

eine eigene und klare Haltung

Hintergrundwissen zum Thema Diskriminierung

Fähigkeit und Willen zur Selbstreflexion

Umgang mit Emotionen

unvoreingenommen / neutral

ges. Verankerung von GfM

eigene Stärken und Schwächen

eigene Erfahrungen + persönliche Individualität berücksichtigen

lösungsorientiert

Analysewissen Konflikte

eigene Grenzen sehen und die anderer

Abbruch möglich; eigene Unversehrtheit wichtig

transparent / strukturiert

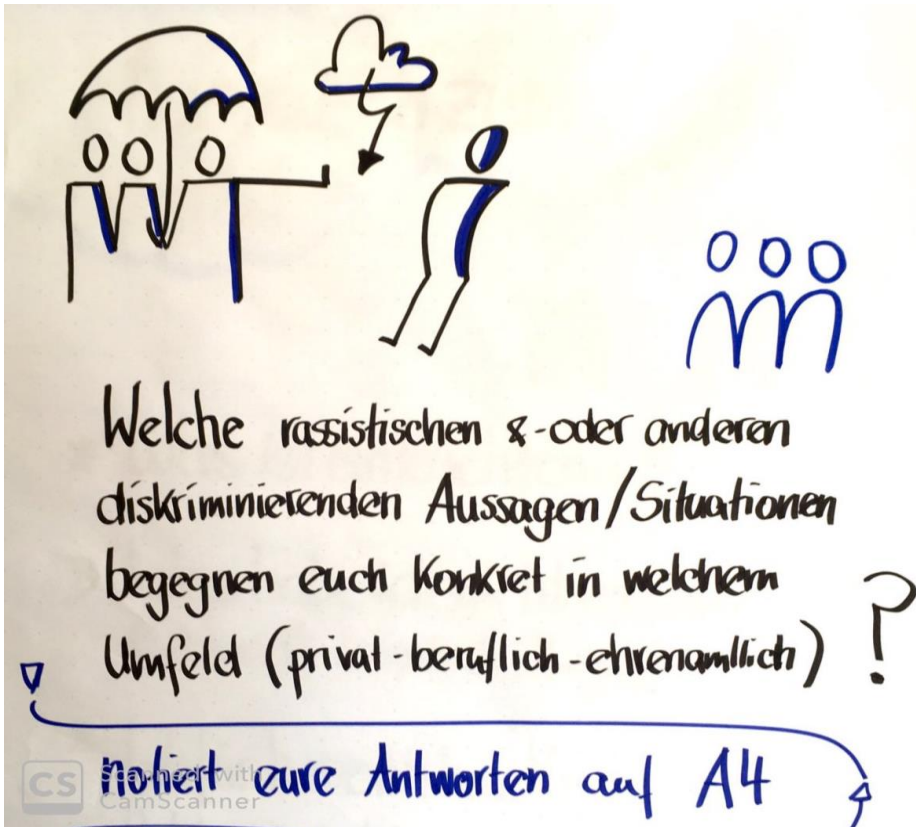
Beratungsansätze + Werkzeuge

Bedürfnisse artikulieren können

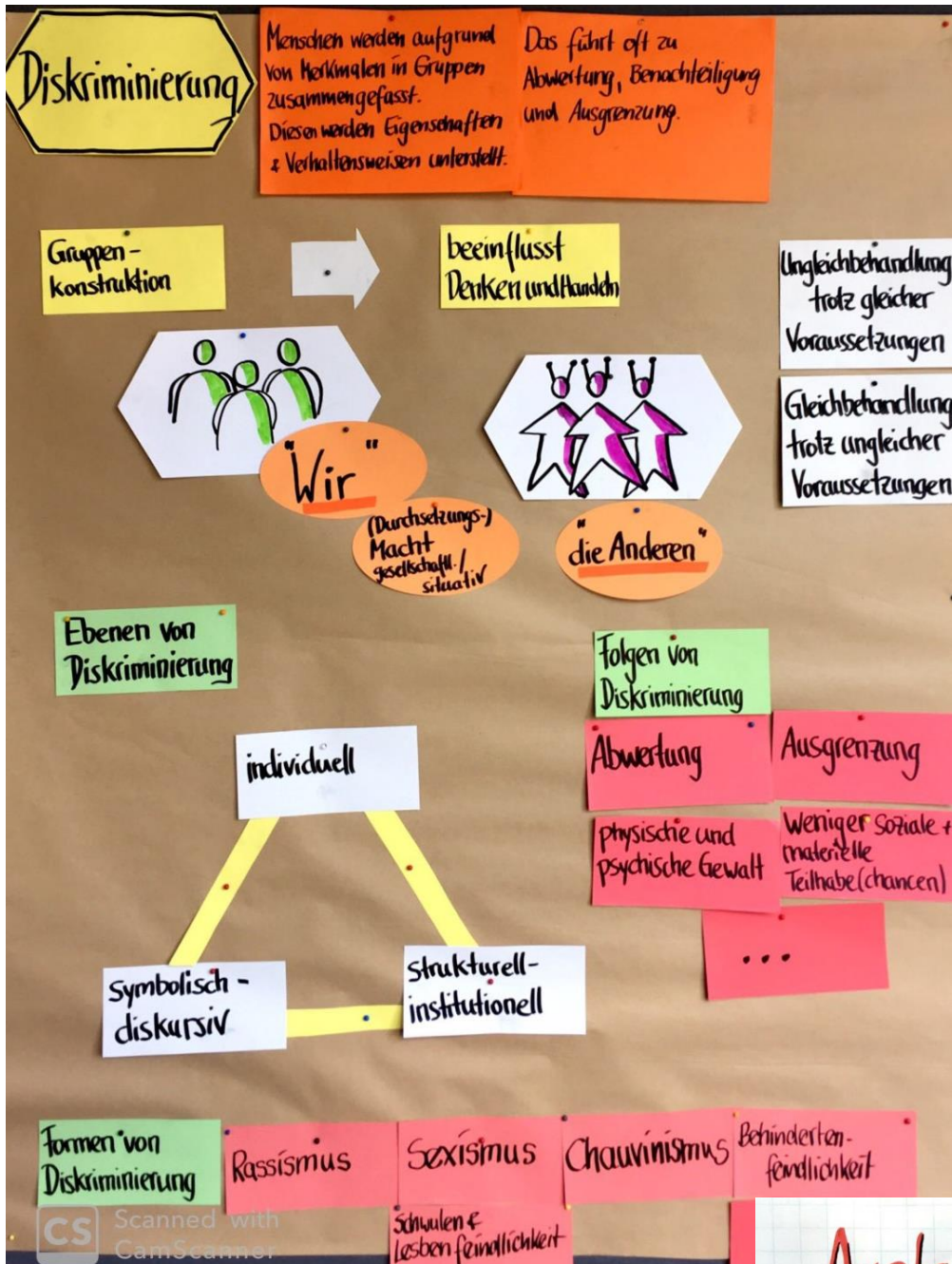
Umgang mit strafrechtlichen Inhalten

eigene Rolle sehen + „bewerten“

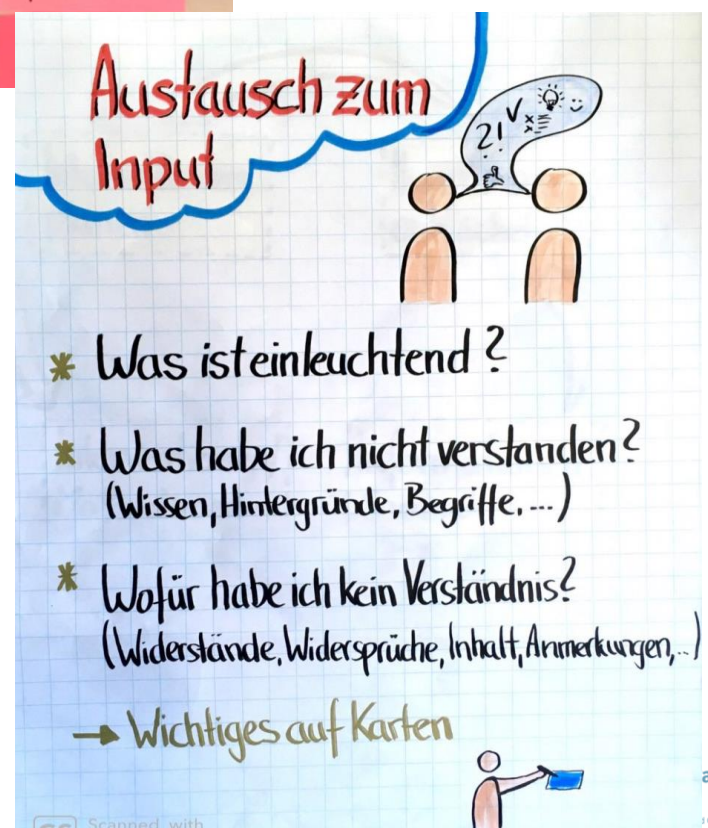
Diskriminierung



Diskriminierung



Mit dem Framing, dass Demokratie die Abwesenheit von Diskriminierung ist, beschäftigen wir uns dann mit der theoretischen Herleitung von Diskriminierung und diesem Schaubild.

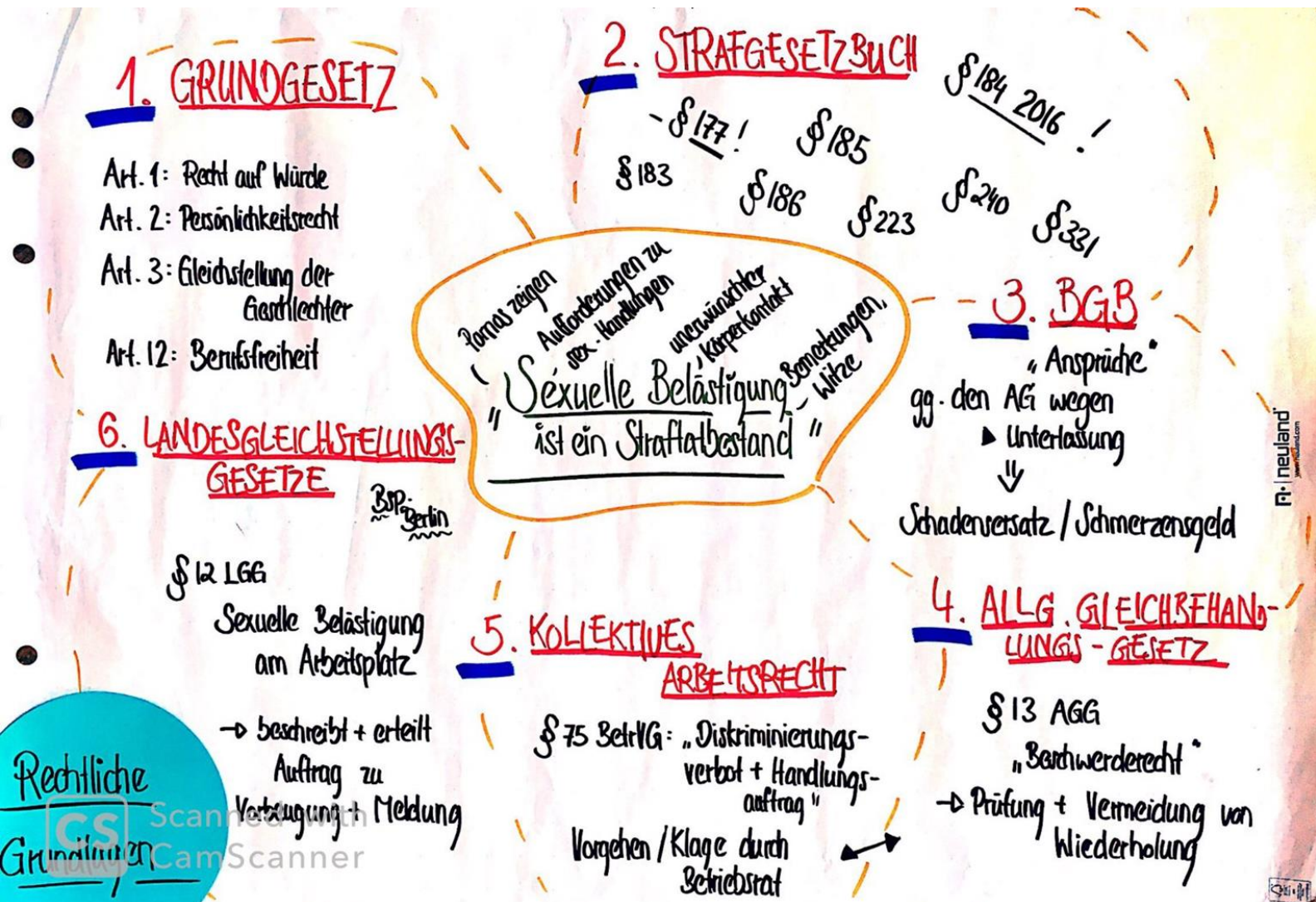


Diskriminierung

In Einzelarbeit habt ihr mit Hilfe eines Arbeitsblattes euer Projekt und euren eigenen Verband auf dessen Beitrag zum Abbau von Diskriminierung analysiert.

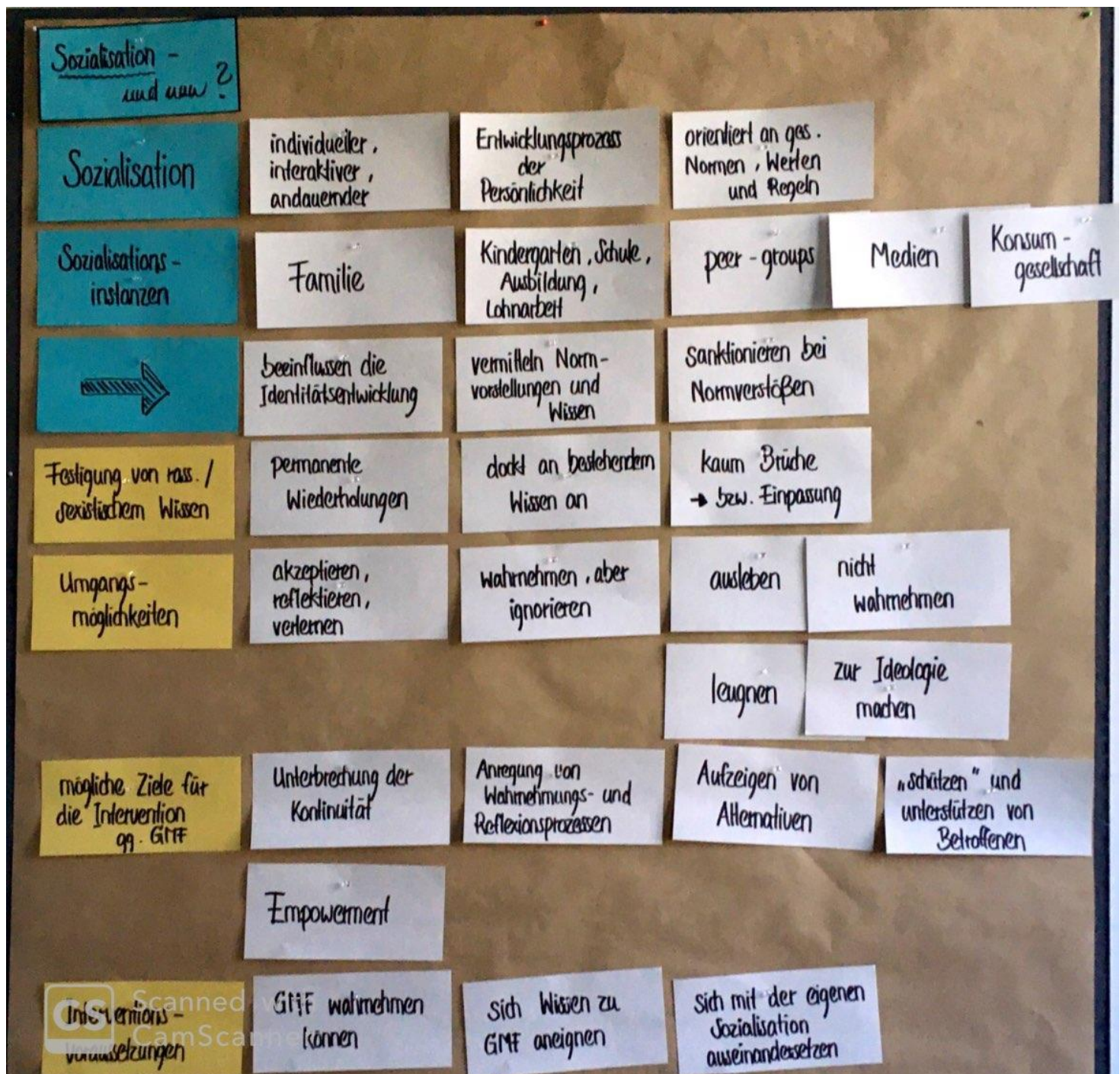


Wir schauen weiter auf rechtliche Grundlagen die dabei helfen können.

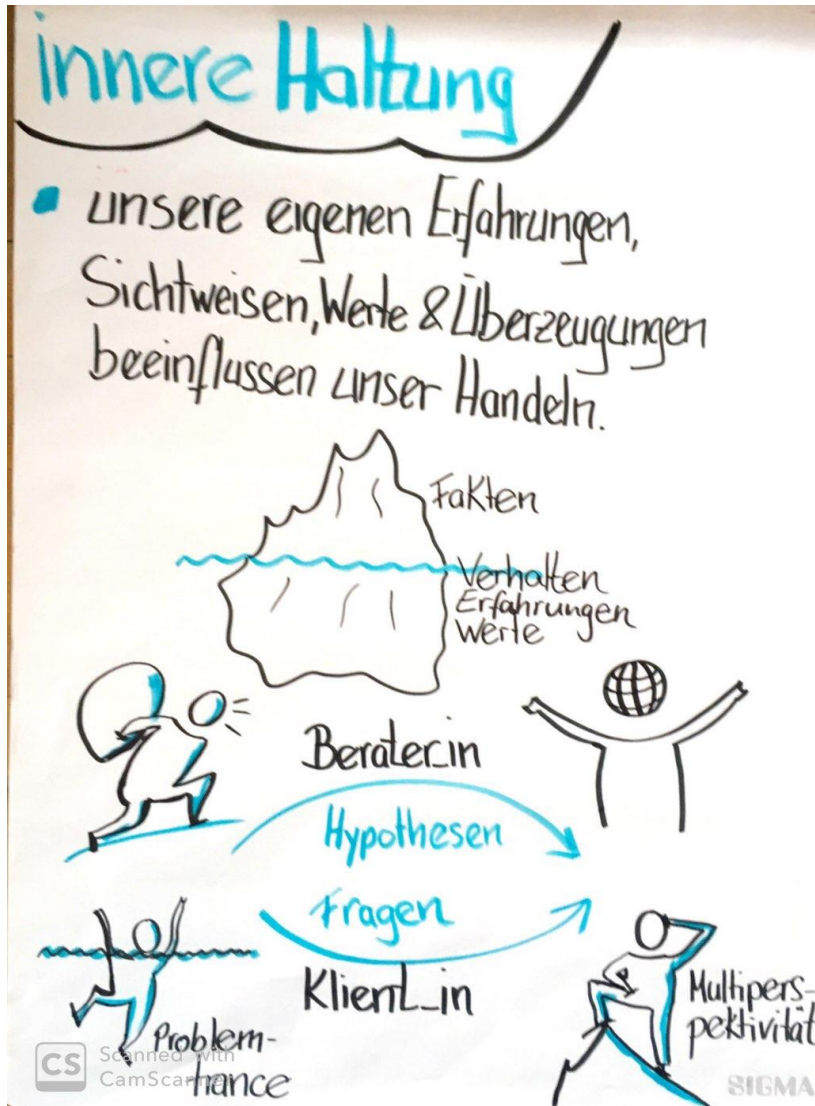


Diskriminierung

Wir vertiefen das Wissen über Diskriminierung, indem wir uns die Rolle von Sozialisation dabei anschauen...



Diskriminierung



In der Auseinandersetzung mit Diskriminierung und in Beratung ist die Reflexion der eigenen Haltung maßgebend, deshalb führten wir dieses Thema ein. Diese Punkte sind unserer Meinung maßgebend.



Für die Selbstreflexion machten wir einen Privilegien- bzw. Hürdentest. Hier ging es um Einschränkungen im Alltag, ihr bekommt eine Rolle zugeordnet, standet an einem gemeinsamen Ausgangspunkt und konntet einen Schritt nach vorne gehen, wenn ihr Fragen mit „ja“ beantworten konntet. Die Rollen und die Fragen finden sich auf den beiden folgenden Seiten.

Diskriminierung



In der Reflexion des Gehörten und vorher Besprochenem entwickelten sich diese Gedanken.

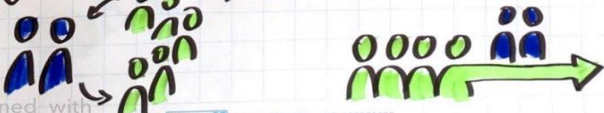
Die Tagesauswertung erfolgte mit diesen Gefühlskarten.



Diskriminierung

{ Kollegiale Beratung }

1. Person/Gruppe benennt und schildert das Problem/die Baustelle (Verständnis-)fragen
2. Kolleg_innen bilden Hypothesen über Ursachen und Hintergründe – also das Warum – des Problems (Visualisieren)
3. Kolleg_innen brainstormen Lösungs-ideen – Problemgebende hören zu (Visualisieren)
4. Transfer in die Praxis durch Problemgebende – nur passendes wird überführt

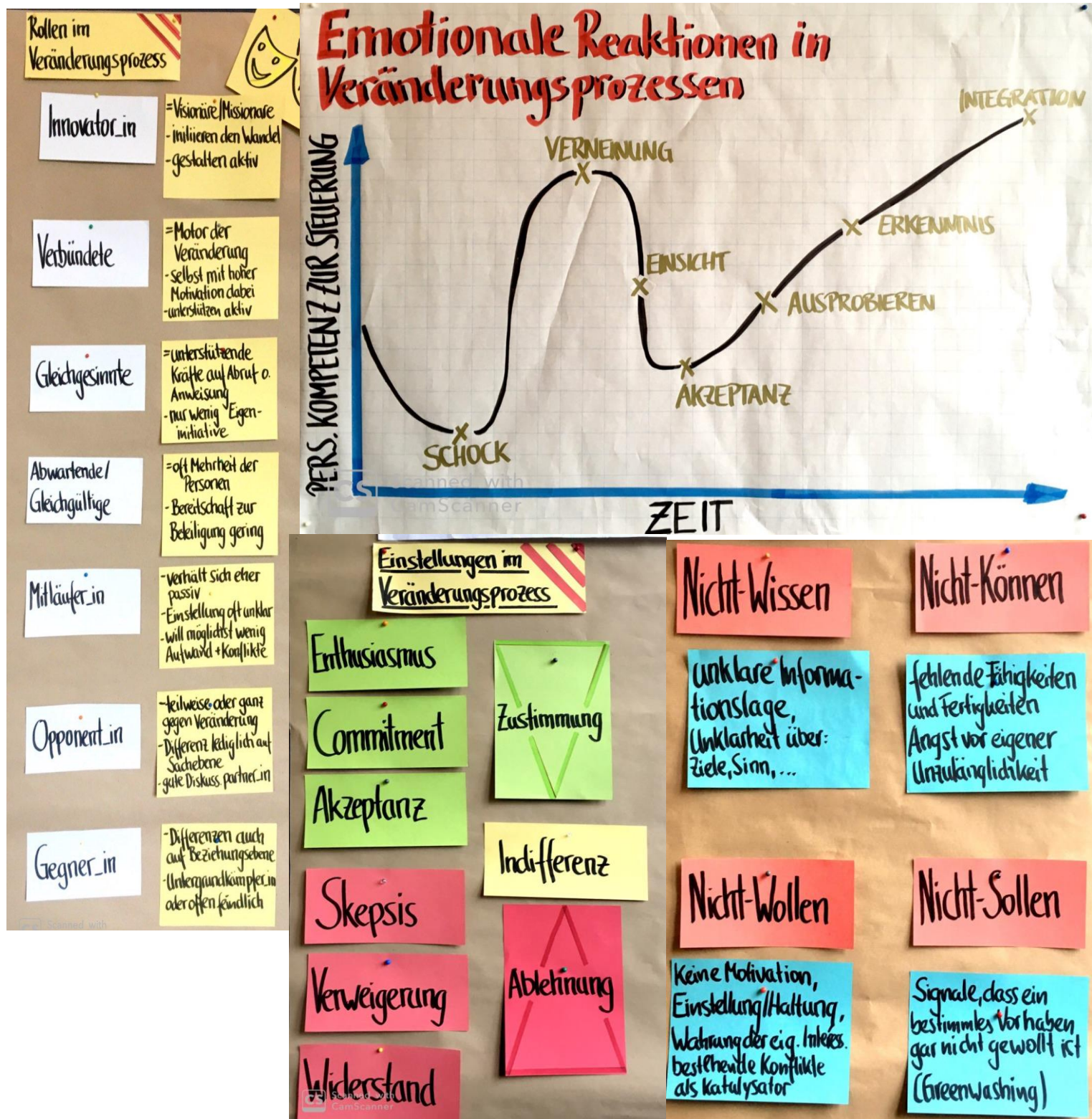


CS Scanned with CamScanner LANDR FUP-CHARTPAPER - ART. 100050592

Nach dem Tageseinstieg gingen wir in 2 Kleingruppen und eine kollegiale Beratung. Danach haben wir uns an drei Wänden mit weiteren Problemlagen beschäftigt und Lösungsansätze entwickelt...(siehe nächste Seite).

Diskriminierung

Um noch etwas tiefer in Chancen und Möglichkeiten der Bearbeitung von Diskriminierung im Projekt und Verband einzugehen gab es noch einen Input zu Emotionen, Rollen und Verhalten in Veränderungsprozessen.

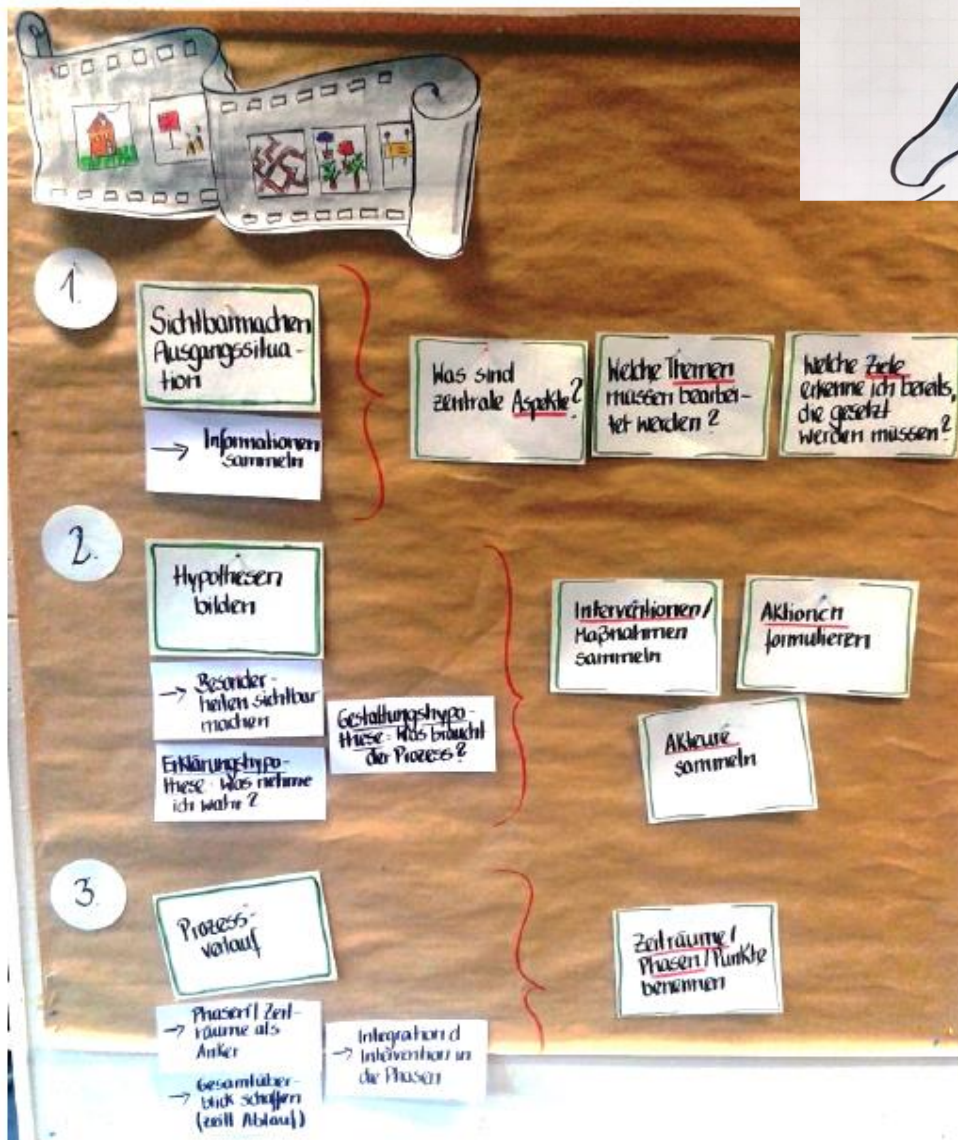


Diskriminierung

Mit all dem Wissen solltet ihr euch noch einmal Gedanken über die nächsten Schritte nach dem Seminar (bis zum Sommer) machen. Dies konntet/ könnt ihr auch in Form einer Prozessarchitektur machen. Dies war dann auch der inhaltliche Schlusspunkt.

Prozessarchitektur Arbeitsauftrag

Meine nächsten Schritte bis zum Sommer



Nachdem die Ausgangssituation (1) erarbeitet wurde, notiert bitte eure Hypothesen (2). Diese dienen zur weiteren Bearbeitung und Planung der Prozessarchitektur (3). Folgende Aspekte könnten euch als Querschnittsfaktoren (die ihr viell. aufschreiben wollt) ebenso hilfreich sein:

- Welche Ziele ergeben sich womöglich aus den Hypothesen?
- Welche Themen müssen in Zukunft (z.B. mit Hilfe von Beratung) bearbeitet werden?
- Wer sollte wann involviert sein?
- Welche Instrumente/ Methoden könnten nützlich sein?
- Wie viele/ Welche Art von Treffen sollte es bis wann geben?
- Welche weiteren Aktionen können geplant werden?
- Wer sollte informiert werden?
- Welche Meilensteine gibt es?