



Building intercultural competences for
ambulance services

IO4: Präsenzmodulkonzept

Trainer Handbuch

Einleitung

Dieses Konzept beinhaltet den Präsenzunterrichtanteil des BICAS Kurses. Er ist auf vier Tage ausgelegt (ca. 32 Unterrichtseinheiten á 45 Minuten).

Für jedes Modul des E-Learning Kurses gibt es vertiefende **praktische Übungen** für den Präsenzunterricht. Der Dozent kann aus den Übungen auswählen und den beigefügten Moderationsplan verwenden, um das Training zu strukturieren und zu verwalten.

Das Training beinhaltet Übungen aus diesen thematischen Modulen:

- Modul 1: Interkulturelle Kompetenz
- Modul 2: Migranten und Gesundheit
- Modul 3: Entwicklung interkultureller Handlungskompetenzen
- Modul 4: Grenzen erkennen und setzen

Eine Mischung aus Selbstreflexion und Reflexion über andere Personen ist entscheidend, um interkulturelles Bewusstsein zu schaffen und die Perspektive zu ändern. In diesem Training werden verschiedene Reflexionsphasen angestrebt:

- Emotionaler Ausdruck (z.B. "Dampf ablassen")
- Analytische Distanz einnehmen
- Einnahme verschiedener Perspektiven und Wahrnehmungen
- Realitätscheck
- Überprüfen der individuellen Relevanz
- Über Alternativen nachdenken

Weitere wichtige Aspekte:

- Verknüpfen der Kursinhalte mit der Praxis
- Die besondere Situation des Gesundheitswesens und Rettungsdienstes in Betracht ziehen

Die modulbasierten praktischen Übungen werden von **allgemeinen Übungen** flankiert, die dazu dienen können, zu intervenieren, zu aktivieren oder Feedback von den Teilnehmern zu bekommen.

Inhalt

Einleitung.....	2
Moderationsmanagement Übersicht.....	5
Vorstellung	6
Übung 1: Gruppenspiegel.....	6
Übung 2: Kulturelles Willkommen	6
Modul 1: Interkulturelle Kompetenz.....	8
Übung 3: Interkulturelle Kompetenz für meine Arbeit	8
Übung 4: Was ist “Kultur”?.....	8
Übung 5: Wo kommst Du her?	10
Übung 6: Typisch...!	11
Übung 7: Zitronen sind alle gleich	12
Übung 8: 3 Freunde treffen sich.....	13
Übung 9: Gerüchte	13
Übung 10: Meinungsverschiedenheit	17
Übung 11: Diskriminierende Erfahrungen.....	17
Modul 2: Migranten & Gesundheit	18
Übung 12: Migrationsquiz – Was wissen Sie über Migrantengruppen in Ihrem Land?.....	18
Übung 13: Perspektivwechsel	19
Übung 14: Einen Zuckerturm bauen	22
Übung 15: BARNGA	23
Modul 3: Entwicklung interkultureller Handlungskompetenzen	25
Übung 16: Interkulturelle Kommunikation und Interaktion	25
Übung 17: Interkulturelle Konflikte und Konfliktvermeidung.....	27
Übung 18: Kulturschock	29
Übung 19: Kulturelle Aspekte in Notfallsituationen – Teil 1	30
Übung 20: Multifaktoranalyse.....	31
Input: E-Learning – Anleitung.....	34
Modul 4: Grenzen erkennen und setzen.....	34
Übung 21: Kenntnis von Eskalationsprozessen und Deeskalationsstrategien.....	34
Übung 22: Kulturelle Aspekte in Notfallsituationen – Teil 2	38
Übung 23: Nachhaltige Handlungsstrategien.....	39
Input: Benutzung der BICAS app	40

Nachbesprechung und Feedback	41
Übung 24: Reflektion für meine Arbeit	41
Übung 25: Feedback zum Training	41
Evaluation.....	42
BARNGA Spiel Arbeitsblätter.....	42
Referenzen (online 02/03 2018):	47
Haftungsausschluss	47

Moderationsmanagement Übersicht

Dies ist eine beispielhaft für den Beginn des Präsenztrainings ausgefüllte Moderationsmanagement Übersicht. Die Struktur kann entsprechend der lokalen Erfordernisse und Vorerfahrungen der Gruppe angepasst werden.

Tag 1			
Zeit	Aktivität	Details für Moderation	Material
09:00 – 09:45	Willkommen Vorstellung des Trainers Vorstellung der Teilnehmer	<ul style="list-style-type: none"> Vorstellungsübung [Übung 1: Gruppenspiegel] Begrüßung und Vorstellung des Trainers und der Teilnehmer im Anschluss an die Fragen der ersten Übung. Teilnehmerliste <i>Übung 2: kulturelles Willkommen</i> 	Flip Chart, Stift Teilnehmerliste Schriftliche Rollenbeschreibung für Übung 2
09:45 – 10:05	MODUL 1: Interkulturelle Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <i>Übung 3: Interkulturelle Kompetenz für meine Arbeit</i> 	Moderationskarten, Stifte, Pinwand
10:05 – 10:35		<i>Übung 4: Was ist Kultur?</i>	Flip Chart mit Eisbergzeichnung
Etc.			
15 min. Pause			
Etc.			
Etc.	MODUL 2: Migranten und Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> <i>Übung</i> 	

Vorstellung

Einführungsübungen helfen, sich kennenzulernen und einen Teamgeist zu schaffen. Darüber hinaus sind einige persönliche Dimensionen involviert, die dazu beitragen, sich selbst und andere Personen im folgenden Modul zu reflektieren.

Übung 1: Gruppenspiegel

Beschreibung und Ziele: sich auf freundliche und persönliche Weise vorstellen.

Methode: Gruppenaktivität

Dauer: 20 min.

Vorbereitung und Material: großes Blatt Papier (z.B. 2 flip chart Blätter nebeneinander), Pinnwand, Stifte

Ablauf: Das folgende Raster wird zur Vorbereitung der ersten Trainingseinheit auf die Flipcharts gezeichnet und kann während des gesamten Trainings für die Gruppe sichtbar bleiben. Es sollte ungefähr zwei persönliche Fragen in Bezug auf das Trainingsthema enthalten.

Name	Alter	Eigener kultureller Hintergrund	Beschäftigt im Rettungsdienst seit...	Was verbinden Sie mit dem Wort Kultur?
Jan	34	Deutsch, Schwedisch	2010	Sprache, Religion, Migranten

Das Diagramm kann auch verwendet werden, um die Teilnehmer mündlich vorzustellen. Dann erhöht sich die Dauer auf bis zu 30 Minuten bei 12 Teilnehmern.

(Hintergrund) Information:

Die Teilnehmer sollen sich kennenlernen und auch über ihre eigene Definition des Wortes "Kultur" nachdenken.

Übung 2: Kulturelles Willkommen

Beschreibung und Ziele: Ermutigen Sie die Diskussion über verschiedene Begrüßungsrituale, Verhaltensstandards und Willkommenskulturen.

Methode: Gruppenübung

Dauer: 30 min.

Vorbereitung und Material: Karten mit den folgenden oder ähnlichen Informationen:

Du bist ein <i>Eskimo</i> . Sie grüßen mit einem <i>Schlag auf Kopf und Schulter</i>	Du gehörst zu den <i>Eipo in Neuguinea</i> . Sie begrüßen sich mit <i>absoluter Stille</i> .	Du bist <i>Japaner</i> . Sie begrüßen sich mit einer leichten Verbeugung mit <i>geradem Rücken</i> .
Du gehörst Du den <i>Loango (Kongo)</i> . Sie begrüßen sich mit <i>Applaus</i> .	Du bist <i>Assyrer</i> . Sie begrüßen sich durch den <i>Austausch eines Kleidungsstückes</i> .	Du bist <i>Deutscher</i> . Sie begrüßen sich mit <i>Handschlag</i> .
Du bist <i>Inder</i> . Sie begrüßen sich mit <i>betenden Händen vor dem Körper und einer leichten Verbeugung</i> .	Du bist <i>Lateinamerikaner</i> . Sie grüßen, indem sie den <i>Kopf auf die rechte Schulter des Partners legen und 3 Schläge auf den Rücken geben, dann den Kopf auf die linke Schulter legen und 3 Schläge auf den Rücken geben</i> .	Du bist <i>Türke</i> . Sie begrüßen sich mit dem <i>Küssen der Hand des Älteren und führen diese dann an die eigene Stirn</i> .
Du bist <i>Mongole</i> . Sie begrüßen sich indem sie <i>an ihren Wangen riechen und ihre Nasen anstupsen</i> .	Du bist <i>Neuseeländer</i> . Sie grüßen durch <i>Halten der Hand des anderen mit zwei Händen und kräftiges Schütteln</i> .	Du bist <i>Niederländer</i> . Sie begrüßen sich durch <i>umarmen und drei Küsse auf die Wangen</i> .
Du bist <i>Tibeter</i> . Sie begrüßen sich durch <i>Rausstrecken der Zunge</i> .	Du bist <i>Hawaiianer</i> . Sie grüßen durch <i>Schütteln der Faust mit aufrechtem Daumen und kleinem Finger (shaka)</i> .	

Ablauf:

Die Gruppe ist in zwei Hälften geteilt; eine Gruppe besteht aus Gastgebern, eine aus Gästen. Es ist möglich, dass ein Gastgeber mehrere Gäste hat. Jede Person erhält eine Karte mit Anweisungen, denen sie folgen muss. Die Teilnehmer sind gerade am Zielflughafen angekommen und versuchen ihren Gastgeber zu finden. Da es sich um eine multikulturelle Gesellschaft handelt, sind die Begrüßungsrituale sehr unterschiedlich. Jetzt versuchen die Leute sich zu finden. Wörter dürfen nicht verwendet werden!!

Im Anschluss können folgende Fragen diskutiert werden:

- Welche Begrüßungsformen waren angenehm/welche nicht und warum?
- Welche Begrüßungsformen haben zu Missverständnissen geführt?
- Wie haben Sie sich verhalten, wenn die Begrüßungsformen extrem unterschiedlich waren?

(Hintergrund) Information:

Begrüßungen gehören zu den sichtbaren Teilen einer Kultur und können zu großen Missverständnissen führen. Es könnte für Europäer unangenehm sein, an der Wange gerochen zu werden, z.B. und andererseits sehr distanziert und unhöflich, auf einen Händedruck nicht zu reagieren. Diese leichte Übung zeigt, dass es verschiedene Rituale gibt, dass die Menschen es gewohnt sind, mehr oder weniger Abstand zu halten und dass der Beginn jedes Zusammenkommens bereits voller kultureller Zeichen ist, die wir in unserem täglichen Leben nicht mehr erkennen.

Modul 1: Interkulturelle Kompetenz

Übung 3: Interkulturelle Kompetenz für meine Arbeit

Beschreibung und Ziele: Sensibilisierung für die praktische Verwendbarkeit des Trainings.

Methode: Gruppenübung

Dauer: 20 min

Vorbereitung und Material: Moderationskarten, Stifte, Pinnwand

Ablauf:

Fragen Sie die Teilnehmer die folgenden Fragen. Die Antworten können in Stichwörtern auf die Moderationskarten geschrieben werden.

- Mit welchen Kulturen kamen Sie im Rahmen Ihrer Rettungsdiensttätigkeit bereits in Berührung?
- Welche situativen Aspekte bereiten Ihnen Stress als Sanitäter (z.B. viele umstehende Personen, hierarchische Strukturen, Verbot eine weibliche Verletzte zu untersuchen)?
- Was erwarten Sie vom Interkulturelle Kompetenz Training?

Sammeln Sie die Karten ein und bringen sie sichtbar an der Pinnwand an. Diskutieren Sie die Ergebnisse kurz mit der Gruppe.

(Hintergrund) Information:

Interkulturelle schwierige Situationen können Stress verursachen. Die Teilnahme an diesem Training wird dazu beitragen, stabile Arbeitsstrukturen und Handlungsqualität zu verbessern, Stress abzubauen, die Arbeitszufriedenheit zu steigern und geistige Erschöpfung zu verhindern.

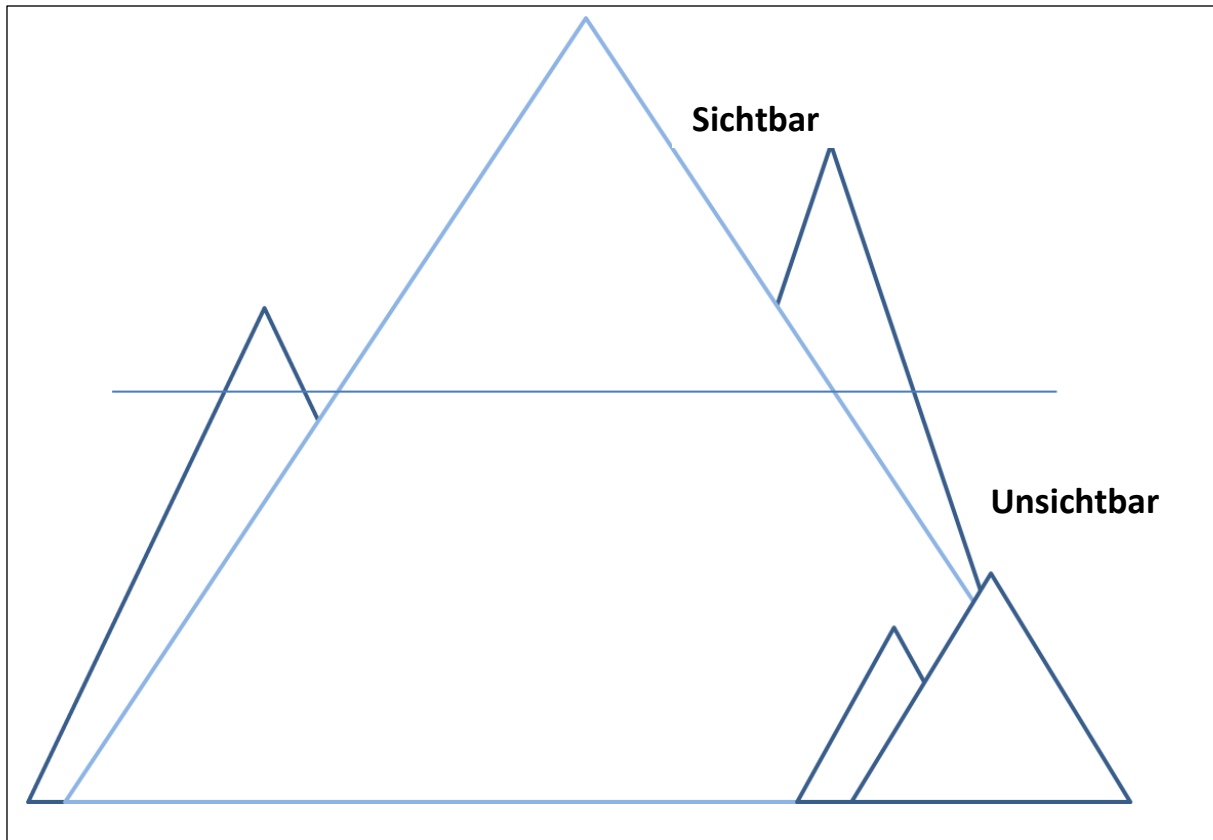
Übung 4: Was ist "Kultur"?

Beschreibung und Ziele: Diese Übung zielt darauf ab, die ersten Assoziationen über Kultur der Teilnehmenden mit Hilfe des Eisbergmodells zu sammeln. Es hilft, kulturelle Aspekte in sichtbare und nicht sichtbare Teile zu kategorisieren und überträgt somit Hintergrundwissen, das für weitere Übungen benötigt wird.

Methode: Einzel- und Gruppenarbeit

Dauer: 30 min

Vorbereitung und Material: Papierstreifen und flip chart mit Eisbergzeichnung:

**Ablauf:**

Geben Sie eine kurze Erklärung des Eisberg-Modells:

Kultur kann durch das Modell eines Eisbergs visualisiert werden. Was sieht man, wenn man auf einen Eisberg schaut (erinnern Sie sich an den prominentesten Schiffsunfall der Welt - Titanic)? Nur ein kleiner Teil eines Eisbergs ist auf der Oberfläche sichtbar. Der Rest ist unter Wasser und kann auf den ersten Blick nicht gesehen werden.

Denken Sie jetzt über Kultur und Aspekte oder Komponenten nach, die Sie mit dem Wort verbinden. Bitte nehmen Sie so viele Papierstreifen, wie Sie möchten, schreiben Sie eine Komponente auf jeden Streifen und stecken Sie sie an die Zeichnung. Entscheiden Sie, ob es sich um eine sichtbare oder unsichtbare Komponente handelt.

Sehen Sie sich die Resultate an und besprechen sie in der Gruppe.

Die Sammlung von Assoziationen kann während des Trainings vervollständigt werden, wenn die Zeichnung im Raum sichtbar bleibt.

HINWEIS: Wenn die Übung 1 (Gruppenspiegel) einschließlich der kulturellen Frage durchgeführt wurde, können Sie sich auf diese Antworten beziehen, die Teilnehmer bitten, sie bei Bedarf zu ergänzen, und mit Frage 2 fortfahren.

(Hintergrund) Information:

Das Eisbergmodell zeigt sichtbare und nicht sichtbare Aspekte von Kultur. Es könnte so aussehen, aber die Kategorien können verbessert werden:



Übung 5: Wo kommst Du her?

Beschreibung und Ziele: Zeigen Sie, dass wir alle aus verschiedenen Kulturen gemischt sind.

Methode: Gruppenübung

Dauer: 20 min

Vorbereitung und Material: Fragen, Papier und Kompass Richtungen (N-O-S-W) im Raum verteilt angebracht.

Ablauf:

Die Gruppe muss in der Mitte des Raumes stehen. Dies symbolisiert die Stadt / das Dorf / Land, in dem Sie leben. Die Himmelsrichtungen sind vorher definiert und durch entsprechende Blätter sichtbar. Die Teilnehmer bewegen sich abhängig von ihren Antworten auf die folgenden Fragen:

- Wo sind Sie aufgewachsen?
- Wo kommen Ihre Eltern her?
- Wo kommen Ihre Großeltern her?
- Wo lebt Ihre Familie?

Die Teilnehmer verteilen sich im Raum. Eine kurze Diskussion darüber, wie sich die Teilnehmer mit der von ihnen eingenommenen Position fühlen, kann stattfinden.

(Hintergrund) Information:

Die Vielfalt der Teilnehmenden und die kulturelle Mischung werden sichtbar gemacht. Dadurch wird Offenheit gegenüber anderen Kulturen erzeugt.

Übung 6: Typisch...!

Beschreibung und Ziele: Stereotype helfen dabei, (Gruppen von) Personen zu kategorisieren. Vorurteile sind gegenstandslose und in der Regel negative Einstellungen gegenüber Mitgliedern bestimmter Gruppen. Um zu zeigen, welche Stereotype / Vorurteile wir gegenüber verschiedenen Gruppen oder Personen haben, sollten sie sichtbar gemacht werden. Nicht nur kulturelle Gruppen sollten analysiert werden, sondern auch andere Kategorien wie Berufe oder Hobbys.

Methode: Arbeitsgruppe

Dauer: 30 min

Vorbereitung und Material: Namensliste

Ablauf:

Teilnehmer müssen aufstehen und die genannten Wörter entsprechend ihrer Zuordnung auf einer Skala von 0 = negativ bis 10 = positiv bewerten - die Skala läuft von einer zur anderen Ecke des Raums (z.B.). Jetzt werden mehrere Wörter laut vorgelesen und die TN müssen im Raum (entsprechend der Skala) Stellung beziehen zu ihrer Assoziation mit dem Wort:

- Arzt
- Flüchtling
- Pflegepersonal
- Multikulturalismus
- Filmstar
- Chinese
- Notfallmediziner
- Professor
- Arabisch
- Anwalt

Besprechen Sie Ihre Assoziationen zu den Wörtern. Warum rufen manche negative / positive Assoziationen hervor? Wie sehen diese Leute aus? Welche Charaktere sind typisch für diese Leute? Was ist das Fundament Ihrer Aussage? Was nützt Stereotypisierung? Wann sind Stereotype gefährlich?

Weitere Reflexionsoptionen:

- Diskussion über Eigenschaften der benannten Gruppe / Person?
- Welche kulturellen Aspekte des Eisbergmodells werden durch diese Stereotypen adressiert?

(Hintergrund) Information:

Stereotype sind positive oder negative Einstellungen, die mit einer sozialen Kategorie oder sozialen Gruppen verbunden sind. Sie existieren, ob Sie sich dessen bewusst sind oder nicht. Gerade im

Kontext von Rettungsdiensten ist es notwendig, mit Stereotypen zu arbeiten, um eine Situation schnell zu erfassen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Negative Stereotypen können die interkulturelle Kompetenz stark beeinflussen. Sie minimieren die Chancen für eine Person, in einer Beziehung zu verhandeln, weil stereotype Positionen angenommen werden. Wenn Sie sich der Stereotypisierung bewusst sind, können Sie sie in einen Kontext mit realen Bedingungen setzen und sie minimieren oder in Frage stellen. Beispiel für Stereotype: "Tom denkt, dass alle Frauen inkompetent sind."

Vorurteile sind gegenstandslose und meist negative Einstellungen, die sich aus Stereotypen speisen. Ein Beispiel für Vorurteile: "Tom meint, Männer würden in seiner Firma besser arbeiten als Frauen".

Diskriminierung ist die Verhaltensmanifestation der voreingenommenen Einstellungen, die man hat. Z.B. "Tom lehnt eine weibliche Bewerberin allein aufgrund ihres Geschlechts ab."

Übung 7: Zitronen sind alle gleich

Beschreibung und Ziele: Alle Zitronen sind gleich, oder? Zeige individuelle Unterschiede in Gruppen

Methode: Gruppenübung

Dauer: 30 min

Vorbereitung und Material: 15 Zitronen, Karten, Stift und Nummernschildchen

Ablauf:

Geben Sie jedem Teilnehmer eine Moderationskarte. Sie sollen die Antwort auf diese Frage aufschreiben:

- Welches Wort fällt Ihnen spontan ein, wenn Sie an eine Zitrone denken?

Legen Sie nun 15 Zitronen auf einen Tisch in einer Reihe. Unter jede Zitrone legen Sie eine Zahl. Jeder Teilnehmer muss eine der Zitronen auswählen und sich 30 Sekunden lang ansehen (kann auch berührt werden). Außerdem sollte sich jeder Teilnehmer an die Nummer der Zitrone erinnern.

Jetzt werden alle Zitronen wieder gemischt (z. B. in einer Schüssel) und jeder TN muss die Zitrone auswählen, die er / sie vorher ausgewählt hat. Haben Sie die richtige Zitrone gewählt? Warum? Wie haben Sie sie erkannt? Welche spezifischen Eigenschaften hat sie?

Transfer: Alle Zitronen sehen gleich aus. Aber wenn Sie genauer hinsehen, sind sie alle verschieden und haben spezifische Eigenschaften. Eine allgemeine Assoziation repräsentiert nicht das detaillierte Aussehen oder Merkmal der Frucht. In unserem täglichen Leben kategorisieren wir Menschen und Situationen. Wir verwenden Verallgemeinerungen und stereotypes Denken. Dennoch können wir nicht annehmen, dass dies etwas über ein Individuum der Gruppe aussagt. Es ist wichtig, eigene Kategorien zu reflektieren und sie nur als erste Orientierung zu verwenden. Bleiben Sie offen für individuelle Details. Auch wenn Personen einem kulturellen Bereich angehören mögen, haben sie doch ihre eigene Identität und unterschiedliche Zugehörigkeiten, die ihre Einstellungen und Meinungen prägen.

(Hintergrund) Information:

Übung zur Sensibilisierung von Menschen mit geringen interkulturellen Erfahrungen. Sie ist sehr demonstrativ aufgrund der Verwendung verschiedener Sinne.

Übung 8: 3 Freunde treffen sich

Beschreibung und Ziele: Die Übung zeigt, wie Informationen unsere Wahrnehmung beeinflussen und dass unsere Annahmen manchmal falsch sind.

Methode: Gruppenübung

Dauer: 30 min

Vorbereitung und Material: 3 Freiwillige als Darsteller

Ablauf:

3 Freiwillige werden aus dem Raum geschickt. Der Trainer erklärt ihnen draußen, dass sie drei alte Schulfreunde sind, die sich wiedersehen. Sie sollten Smalltalk über alltägliche Dinge wie zum Beispiel ihre Arbeit, wo sie leben, welche Bildung sie haben, was ihr Standpunkt bezüglich der aktuellen politischen Diskussion ist usw. halten.

Der Trainer geht zurück in den Raum (und lässt die Freiwilligen noch draußen) und sagt den anderen TN, dass sie herausfinden müssen, wer von den drei Personen homosexuell ist (man kann auch sagen, dass zwei von ihnen ein homosexuelles Paar sind - nehmen Sie drei Frauen / drei Männer für die Freiwilligenarbeit) und wer von ihnen Ausländer in dem Land ist.

Die drei Freiwilligen kommen wieder herein. Sie setzen sich vorne hin und unterhalten sich fünf Minuten lang, wie ihnen aufgetragen wurde. Es wird Vermutungen in der Gruppe darüber, wer wer ist, geben. Es wird Gründe für diese Vermutungen geben. Die Beobachter dürfen ihre Vermutungen aussprechen.

Am Ende lässt man die drei Freiwilligen sagen, welche Rolle sie gespielt haben (3 alte Schulfreunde...). Die Auflösung wird sowohl für die drei Freiwilligen als auch für die Gruppe eine Überraschung sein.

(Hintergrund) Information:

Wir sind stark von Informationen beeinflusst, die wir über andere Menschen bekommen. Das können Gerüchte sein, die von anderen Menschen oder den Medien verbreitet werden. Was lässt uns denken, dass eine Person wahrscheinlich homosexuell oder ein Ausländer ist? Wie beeinflusst das unsere Vorstellung von der Person? Wie markieren wir die Person? Wie fühlen sich die Menschen, die markiert sind?

Dies führt direkt zum Thema kritische Medienbeobachtung und Fake News.

Übung 9: Gerüchte

Beschreibung und Ziele: Gerüchte über Menschen oder Gruppen von Menschen zu zerstreuen ist eine langwierige Aufgabe. Unser Ziel ist es, die Aufmerksamkeit von Menschen darauf zu lenken, die Informationen zu hinterfragen und nicht zu glauben, "was sie zuerst hören". Um dies zu erreichen, sind effiziente Kommunikation und Dialoge unerlässlich. Wie jede Herausforderung braucht es Übung

und Überwindung von Enttäuschungen. Argumente sollten durch Zahlen, Statistiken und Hintergrundwissen gefunden und begründet werden.

Methode: Gruppenarbeit

Dauer: 45 min

Vorbereitung und Material: 1 Gerücht pro Blatt pro Gruppe. Bitte recherchieren und sammeln Sie entsprechende Informationen für Ihr Land. Gerüchte können auch gegen geläufigere Gerüchte in Ihrer Gegend ausgetauscht werden. Hier werden exemplarisch Gerüchte im spanischen Kontext vorgestellt. Außerdem benötigen Sie Flip Chart, Stifte.

Ablauf:

Teilen Sie die Gruppe in kleinen Arbeitsgruppen von 4 Personen. Geben Sie jeder Gruppe ein Blatt mit einem der folgenden Gerüchte. In kleinen Gruppen sollen die TN Argumente für und gegen diese Gerüchte finden (15 min). Um das Thema wirklich zu kennen, ist es notwendig, negative und positive Argumente zu überprüfen. Was sagen die Leute über dieses Thema? Was hast du gehört? Was ist deine Meinung? Wie präsentieren Medien dieses Thema? Darüber hinaus ist es erlaubt, über das Thema zu recherchieren - z.B. Statistiken, Zeitungsartikel usw. Jede Gruppe sollte ein Flipchart erstellen, das Argumente oder Fakten und Zahlen zum Thema enthält. Die Ergebnisse werden dann der Gruppe vorgestellt (5 min) und es folgt eine kleine Diskussion.

Gerücht 1: "Immigranten überfordern Gesundheitsdienste"

Gerücht 2: "Immigranten bekommen alle Sozialleistungen".

Gerücht 3: "Es gibt zu viele Immigranten"

Gerücht 4: "Immigranten nehmen Jobs weg"

Mögliche Erweiterung:

Die Teilnehmer erhalten die Aufgabe, bis zum nächsten Tag Informationen über diese Gerüchte zu sammeln und dann weitere fünf Minuten Zeit zu haben, ihre Ergebnisse zu präsentieren.

THEMEN FÜR ÖSTERREICH: Stammtisch App des Integrationsfonds:

http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/stammtischapp/

(Hintergrund) Information:

Gerüchte haben mit unseren Sorgen und Ängsten zu tun. Versuchen Sie, die Bedenken der anderen Person zu verstehen und zu erkennen, damit sie empfänglicher ist. Vermeiden Sie Anschuldigungen, stellen Sie Fragen und hören Sie gut zu: Das hilft, die Gedanken, Gefühle und Handlungen der anderen Person zu verstehen und zu verstehen, was sie Ihnen gesagt hat. Ihre Argumente müssen kurz und klar sein. Die Sprache muss vertraut sein, also vertraute und reale Beispiele verwenden. Das Gespräch wird erfolgreich sein, wenn Sie positiv bleiben. Kontrollieren Sie Ihre Emotionen und geben ruhige Antworten. Wenn Sie sich nicht beherrschen können, führen Sie das Gespräch nicht fort, beenden Sie es höflich und suchen nach einem anderen Moment, um es fortzusetzen. Nutzen Sie

Kommunikationsstrategien von Mensch zu Mensch. Wenn Sie Zweifel aufkommen lassen möchten, ist der effektivste Weg, die andere Person dazu zu bringen, die Schlussfolgerung zu ziehen, die Sie übermitteln möchten. Dann können Sie sie fragen, ob sie sich sicher darüber ist, was sie sagt und wie sie das wusste, ohne sich beschuldigt zu fühlen. Versuchen Sie Neugier zu wecken. Informationen bereitstellen - Wissen über die Realität aus offiziellen Quellen gewinnen und Erfahrungen mit einbeziehen. Sensibilisierung für den Einfluss von allem, was jede Person umgibt, wie Medien. Achten Sie auf nonverbale Kommunikation. Körpersprache muss offen sein und muss etwas sagen: Blickkontakt, Lächeln, Nicken, pausierte Bewegungen. Positive Rede: Betonen Sie die sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Vorteile, die die Einwanderung in unsere Gesellschaft bringt. Reden Sie über Staatsbürgerschaft. Fragenverallgemeinerungen: Betonen Sie die Vorstellung, dass die Umstände und Realitäten eines jeden anders sind und wir einzigartig sind. Wir können nicht voraussetzen, dass jemand aufgrund seiner Herkunft in einer bestimmten Weise handelt. Jeder ist...? Jeder tut es...? Suche nach gemeinsamen Bindungen: Die Sorgen, Erwartungen oder Träume von Menschen sind vielfältig und in vielen Sprachen vorhanden. Kultur ist nicht der einzige Faktor, der einen Unterschied macht.

Hintergrundinformation für jedes Gerücht (muss an die lokale Situation und an die Bedingungen für Migranten angepasst sein, Statistiken und Zahlen vorbereiten)

Gerücht 1: "Immigranten überfordern Gesundheitsdienste"

Es heißt, dass Einwanderer das Gesundheitssystem überlasten und Notfallversorgung und Rettungsdienste missbrauchen. In der Tat gehen Einwanderer in Spanien weniger zum Arzt als der Rest der Bevölkerung. Das Alter ist ein sehr wichtiger Faktor, da das Durchschnittsalter der Einwanderer 33 Jahre beträgt, während das Durchschnittsalter der spanischen Bevölkerung bei 42 Jahren liegt. Da die Gesundheit der Einwanderer besser ist, konsultieren sie selten einen Arzt. In der Tat leidet mehr als die Hälfte der spanischen Bevölkerung an chronischen Krankheiten, verglichen mit 27 Prozent der Einwanderer. Jede Forschung im Zusammenhang mit Immigranten und der spanischen Gesundheitsversorgung zeigt, dass sie die Gesundheitssysteme weniger nutzen als Spanier. Außerdem machen Einwanderer nur 6,5 Prozent der medizinischen Ausgaben in diesem Land aus, obwohl sie 10 Prozent der Bevölkerung ausmachen.

Darüber hinaus wird gesagt, dass Einwanderer keinen Zugang zu Gesundheitsversorgung haben sollten, weil sie keinen Beitrag dazu leisten und sie deshalb nicht das Recht dazu haben. Das Gesundheitswesen ist jedoch ein universelles Recht und darüber hinaus wird es in Spanien durch Steuern wie IRPF (Einkommenssteuer), IVA (Mehrwertsteuer), Sondersteuern ... finanziert. Das bedeutet, dass auch irreguläre Einwanderer zur Finanzierung des Gesundheitssystems beitragen, wenn sie Produkte oder Dienstleistungen erwerben. Darüber hinaus erhalten sie Zugang zum Gesundheitswesen, da es ein universelles Recht ist, das im Autonomiestatut von Andalusien (Estatuto de Autonomía de Andalucía) niedergeschrieben ist.

Gerücht 2: "Immigranten bekommen alle Sozialleistungen"

Man sagt, dass Zuwanderer mehr Sozialleistungen erhalten als Spanier, und sie bekommen mehr Aufmerksamkeit, weil sie Einwanderer sind. In Wirklichkeit ist die Nationalität kein Faktor, der den Zugang zu Sozialleistungen bestimmt. Sozialleistungen werden durch Kriterien auf der Grundlage der persönlichen Umstände der Person oder Familie geregelt, die die Leistungen erhalten. Einwanderer geben dem Wohlfahrtsstaat mehr, als sie erhalten, nicht nur in finanziellen, sondern auch in sozialen,

demographischen und kulturellen Aspekten. Der Zugang zu Sozialdiensten ist ein Recht, das durch europäische, staatliche und autonome Regelungen geschaffen wird. Einwanderer waren in den letzten Jahren für einen erheblichen Teil des Wirtschaftswachstums in Spanien verantwortlich. Die Wirtschaftskrise hat die Situation der Einwanderer noch mehr verschlechtert als die Situation der Spanier: Das Fehlen von sozialen und familiären Beziehungen, weniger Sozialschutz, schlechtere Löhne oder Rechtsunsicherheit im Falle eines Arbeitsplatzverlustes verschlimmern das Armutsrisiko. Einwanderer haben auch in sozialer und kultureller Hinsicht zur spanischen Gesellschaft beigetragen und in anderen Bereichen eine wichtige Rolle gespielt. Zum Beispiel arbeiten große Teile der Einwanderer als Haushälterinnen, was eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Spanien ermöglicht hat. Trotz aller Beiträge, die sie leisten, bedeuten sie einen geringen Aufwand für die öffentliche Hand. Zum Beispiel machen sie nur 7,7 Prozent der Gesamtausgaben für Arbeitslosenunterstützung und 1 Prozent der Renten aus, obwohl sie 10 Prozent der Bevölkerung stellen.

Gerücht 3: "Es gibt zu viele Immigranten"

Es heißt, in Andalusien und Spanien gebe es "zu viele Einwanderer". Dies wird mündlich überliefert und die Leute denken fälschlicherweise, dass "es zu viele Einwanderer gibt". Wir denken oft, dass es mehr Einwanderer gibt, als es wirklich gibt. Wir haben das Menschenrecht, unser Lebenszentrum zu wählen, unter anderem mit sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Vorteilen. Dies steht in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Diese Aussage sollte ausreichen, um zu einer anderen Meinung zu kommen, als dass es zu viele Einwanderer in Spanien oder Andalusien gibt. Es gibt jedoch Argumente dafür, dass die Zuwanderung zu einer großen Anzahl von Vorteilen für Spanien beigetragen hat: Beitrag zum BIP in den letzten Jahren, Produktivkraft und Arbeitskapazität sind nur einige davon, aber auch positive Beiträge in anderen Bereichen wie Kultur, Demographie, Menschlichkeit Einstellung, Staatsbürgerschaft, Partizipation, Politik, Bildung und Lernen können hervorgehoben werden. Nach den Zahlen vom 1. Januar 2014 gibt es in Spanien 46.507.760 Einwohner und 2.676.141 von ihnen sind Ausländer. Mit anderen Worten, Ausländer machen nur 5,7 Prozent der Bevölkerung aus. Dieser Anteil sinkt in Andalusien auf 3,7 Prozent. Obwohl die Menschen glauben, dass einen enormen Migrationsdruck von Afrika aus gibt, stimmt das nicht. Nur 1 Prozent der afrikanischen Einwanderer reist per Boot in Spanien ein und insgesamt leben 888.815 Menschen aus Afrika in Spanien - nur 1,9 Prozent der spanischen Bevölkerung. All diese Zahlen werden in den letzten Jahren aufgrund der Krise, die dieses Land durchlebt, geringer, was das Rentensystem, die Altenpflege oder den Generationenersatz in Arbeitspositionen gefährdet.

Gerücht 4: "Immigranten stehlen Jobs"

Man hört öfter, dass Einwanderer für die Arbeitslosigkeit in Spanien verantwortlich sind. Die Leute sagen, dass die Arbeitslosigkeit unter der spanischen Bevölkerung so hoch ist, weil "Einwanderer unsere Jobs stehlen"; Diese Aussage hat während der Krise zugenommen. In Wirklichkeit nehmen Immigranten nicht die Arbeitspositionen ein, die die Spanier verlieren. Die am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffenen Sektoren verursachen den Verlust von Arbeitsplätzen für Inländer und Ausländer. Zuwanderer sind von der Krise und der Arbeitslosigkeit stärker betroffen als Inländer. Ironischerweise wird ein Teil des Unternehmertums in Spanien durch Zuwanderer gefördert. Dank der Einwanderung in den letzten Jahren ist das Land auf spektakuläre Weise wirtschaftlich gewachsen. In Sektoren wie dem Tourismus oder dem Bauwesen decken Einwanderer einen enormen Arbeitsbedarf ab, was die Dynamik der Volkswirtschaft verbessert, und ohne diese

Menschen nicht möglich gewesen wäre. So sind sie z.B. für 30 Prozent des BIP von 2001 bis 2006 verantwortlich. Die Ankunft der Krise betrifft alle und besonders viele Einwanderer verlieren ihre Arbeitspositionen. In der Tat leiden sie mehr unter den Folgen mangelnder Familienbeziehungen, weniger Sozialschutz, Vorurteile oder Rassismus. Es gibt Untersuchungen, die zeigen, dass Einwanderer ein um 60 Prozent erhöhtes Risiko haben arbeitslos zu werden. In der Tat gibt verlassen viele das Land wieder: fast eine Million Einwanderer sind seit Beginn der Krise verschwunden. Derzeit stellen Einwanderer nur 11 Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung in Spanien. Nur 8,6 Prozent von fast drei Millionen Menschen, die in Spanien Arbeitslosengeld beziehen, sind Ausländer. Nur 1 von 10 Beschäftigten in Spanien ist Ausländer. Ihre Anwesenheit hat viele Vorteile für den Arbeitsmarkt, aber sie leiden stärker unter den Folgen der Krise als die spanische Bevölkerung.

Übung 10: Meinungsverschiedenheit

Beschreibung und Ziele: Zeigen der Heterogenität der eigenen kulturellen Umgebung

Methode: Individuelle Präsentation und Diskussion

Dauer: 30 min

Vorbereitung und Material: Moderationskarten, Stifte, Pinnwand

Ablauf:

Denken Sie über 3 Dinge nach, denen Sie nicht zustimmen, oder die Sie an ihrer eigenen Kultur nicht mögen. Notieren Sie Stichworte auf Moderationskarten. Die Ergebnisse werden präsentiert, indem die Karten an die Pinnwand gesteckt werden. Jeder Teilnehmer sollte einige Worte zu seinen Ergebnissen sagen.

Eine Gruppendiskussion kann folgen.

(Hintergrund) Information:

Die Übung zeigt Vielfalt und unterschiedliche Meinungen zu kulturellen Besonderheiten Ihrer eigenen Kultur. Es zeigt Heterogenität. Es zeigt, dass selbst wenn Sie zur selben Kultur gehören, die Identität jedes Einzelnen berücksichtigt werden muss.

Übung 11: Diskriminierende Erfahrungen

Beschreibung und Ziele: Sensibilisierung für Diskriminierung

Methode: kurze Notizen

Dauer: 45 min

Vorbereitung und Material: Moderationskarten

Ablauf:

Geben Sie jedem Teilnehmer 3 Moderationskarten. Jede Person sollte über 3 Situationen nachdenken, in denen Diskriminierung beobachtet oder erlebt wurde. Schreiben Sie ein Wort (einen "Titel") auf die Moderationskarte. Geben Sie 10 Minuten für diesen Teil der Übung.

Lassen Sie die TN ihre Ergebnisse präsentieren - welche Situationen sind aufgetreten? Lassen Sie die Kurzgeschichten erzählen. Stecken Sie sie an eine Tafel und sortieren Sie sie nach Möglichkeit (z. B. sexuelle Diskriminierung, islamophobe Diskriminierung, Diskriminierung von Flüchtlingen / Ausländern, Rassendiskriminierung).

Reflexion über:

- Charakteristika der Situationen – was macht sie diskriminierend?
- Häufigkeit der Diskriminierung im Alltag?
- Wie reagiert man in diskriminierenden Situationen? Was ist Zivilcourage?

(Hintergrund) Information:

Diskriminierung ist die Verhaltensmanifestation der voreingenommenen Einstellungen, die man hat. Z.B. "Tom lehnt eine weibliche Bewerberin allein aufgrund ihres Geschlechts ab." Diese kann auf verschiedenen Merkmalen wie Alter, Geschlecht, Gewicht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Politik beruhen. Diskriminierung führt zu einer Ungleichbehandlung verschiedener Personen aufgrund negativer Vorurteile. Die Rechte auf Gleichbehandlung sind in der Menschenrechtserklärung von 1948 festgelegt.

(http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/eng.pdf):

Artikel 1

Alle Menschen sind frei und gleich in Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen ausgestattet und sollen im Geiste der Brüderlichkeit aufeinander einwirken.

Artikel 2

Jeder Mensch hat Anspruch auf alle Rechte und Freiheiten, die in dieser Erklärung festgelegt sind, ohne Unterschied jeglicher Art, wie Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder anderer Meinung, nationaler oder sozialer Herkunft, Eigentum, Geburt oder anderem Status. Darüber hinaus wird nicht nach dem politischen, rechtlichen oder internationalen Status des Landes oder Gebietes unterschieden, zu dem eine Person gehört, sei es unabhängig, treuhänderisch, nicht selbstverwaltet oder unter einer anderen Beschränkung der Souveränität.

Modul 2: Migranten & Gesundheit

Übung 12: Migrationsquiz – Was wissen Sie über Migrantengruppen in Ihrem Land?

Beschreibung und Ziele: Fakten über die Migration in Ihrem Land erfahren. Wie ist Migration aus historischer Sicht erfolgt? Welchen kulturellen Hintergrund haben die größten Migrantengruppen in Ihrem Land, wie viele Menschen haben in den letzten Jahren Asyl gesucht usw.?

Methode: Quiz in großer Gruppe

Vorbereitung und Material: Quiz Karten, Fragen

Dauer: 60 min

Ablauf: Teilen Sie die Fragen auf einem Papier aus. Jedes Team arbeitet am Quiz und schreibt die Antworten auf. Danach werden die Antworten verglichen und die richtigen vom Trainer gegeben.

Quiz Inhalt:

1. Welches sind die größten etablierten Migrantengruppen in > Ihrem Land <? Hat sich das seit der Flüchtlingskrise 2015 geändert?
2. Wie viele Personen haben in > Ihrem Land < zwischen 2007 und 2017 Asyl beantragt?
3. Wie vielen Personen wurde in > Ihrem Land < zwischen 2007 und 2017 Asyl gewährt?
4. Wie viele anerkannte religiöse Gemeinschaften gibt es in > Ihrem Land <?
5. Wie viele Einwohner in > Ihrem Land < sind Muslimischen Glaubens?
6. Wie wird ein Drittstaatsangehöriger definiert?
7. Denken Sie über die politische Situation in Ihrem Land nach - nimmt die Politik eher integrierende Maßnahmen vor oder trägt sie zur Segregation von Migranten bei? Was kann Ihrer Meinung nach zur Förderung des friedlichen Zusammenlebens beigetragen werden? Was kann jeder einzelne beitragen?
8. Welchen Beitrag spielen die Medien (TV, Zeitungen, Soziale Medien) zur Integration von Migranten? Beeinflussen Fake News die Meinung der Menschen in Ihrem Land?

Wenn Sie eine Übung für die Teilnehmer einfügen möchten: Sammeln Sie Fake News oder sensationelle Berichte in den Medien und teilen / diskutieren Sie sie im zweiten Teil des Trainings. Wie tragen solche Nachrichten zu einer allgemeinen Meinung über Migranten / Flüchtlinge bei? Diskutieren Sie über kritische Medienbeobachtungen.

(Hintergrund) Information:

Stellen Sie die Antworten gemäß Ihren länderspezifischen Informationen bereit.

Übung 13: Perspektivwechsel

Beschreibung und Ziele: Perspektivenwechsel durch Rollenspiele, Umgang mit Privilegien, Vorurteilen, Stereotypen, Partizipationschancen. Welche Lebensbedingungen haben Menschen, die nicht zur Mehrheitsgesellschaft gehören? Ziel ist es, auf andere Perspektiven aufmerksam zu machen, Machtverhältnisse zu verstehen und über Privilegien nachzudenken.

Methode: Rollenspiel

Dauer: 60-90 min

Vorbereitung und Material: Rollenkarten:

Sie sind eine arbeitslose Alleinerziehende.	Sie sind ein 16 jähriger blinder Schüler, und seit einem Jahr in einer glücklichen Beziehung.	Sie sind ein junger Mann, der einen Rollstuhl benutzt und eine Ausbildung als Bürokaufmann absolviert.	Sie sind eine Prostituierte und etwa 40 Jahre alt, Sie sind HIV-positiv.
Sie sind 19 Jahre alt und Sohn eines Bauern in einem	Sie sind ein marokkanisches Model.	Sie sind der Partner eines jungen, heroinabhängigen	Sie sind Inhaber eines erfolgreichen Import-Export-

abgelegenen Dorf in den Bergen.		Künstlers.	Unternehmens.
Sie sind der Sohn eines chinesischen Einwanderers, der eine gut laufende Snackbar betreibt.	Sie sind Zimmermann und haben bei einem Unfall einen Arm verloren. Jetzt sind sie arbeitslos.	Sie sind 43 Jahre alt und leben in einem Frauenhaus, nachdem ihr Mann sie missbraucht hat.	Sie sind 17 Jahre alt, in Rumänien geboren und haben die Grundschule nicht beendet.
Sie sind ein junger Soldat, der in zwei Monaten in einen militärischen Auslandseinsatz nach Afghanistan gehen wird.	Sie sind ein muslimisches Mädchen und leben bei Ihren Eltern.	Sie sind ein obdachloser 27-jähriger Mann und leben davon, eine Obdachlosen-Zeitung in einer Großstadt zu verkaufen.	Sie sind 22 Jahre alt und Flüchtling aus Syrien. Ihnen wurde letzte Woche Asyl gewährt.
Sie sind ein 19 jähriger Migrant und leisten Zivildienst.	Sie sind die Tochter eines lokalen Bankdirektors und studieren Wirtschaft an der Universität.	Sie arbeiten in einem Supermarkt und gehören zur dritten Generation einer türkischen Arbeitsmigrantenfamilie.	Sie sind ein 24-jähriger Flüchtling aus Afghanistan. Sie beantragen derzeit Asyl.
Sie haben in einer Schuhfabrik gearbeitet und sind jetzt pensioniert.	Sie sind der Sohn eines amerikanischen Botschafters des Landes, in dem Sie derzeit leben.	Sie sind 20 Jahre alt und Flüchtling aus Syrien. Vor sechs Monaten wurde Ihnen Asyl gewährt.	Sie sind ein 45 Jahre alter Migrant aus Nigeria und derzeit arbeitslos. In Afrika haben Sie als Arzt gearbeitet.

Ablauf:

Die Teilnehmer erhalten Rollenkarten mit Informationen über die Person, die sie spielen. Sie dürfen die anderen Teilnehmer nicht über ihre Rolle informieren. Der Trainer stellt einige Fragen, um die Rolle in den Köpfen der Teilnehmer zu konkretisieren. Wenn sie wollen, können sie die Antworten heimlich aufschreiben:

- Wie waren/sind Ihre Eltern?
- Wo und wie sind Sie aufgewachsen?
- Welches sind Ihre Hobbies?
- Was ist Ihr Beruf?
- Mit wem sind Sie befreundet und was machen Sie zusammen?
- Wie leben Sie?
- Wie viel Geld verdienen Sie?
- Wovor haben Sie Angst?
- Was macht Sie glücklich/froh?

Dann müssen die Teilnehmer in einer Reihe im Raum stehen. Jedes Mal, wenn sie zu einer der folgenden Antworten Ja sagen können, machen sie einen Schritt vorwärts. Wenn sie unsicher sind oder mit nein antworten, behalten sie ihre Position.

Fragen (Auswahl):

- Hatten Sie schon einmal beunruhigende Geldsorgen?

- Leben Sie in einem Haus/einer Wohnung mit fließend Wasser, Strom und einer Toilette?
- Haben Sie das Gefühl frei sagen zu können, was Sie denken?
- Werden Sie ernst genommen?
- Hatten Sie bei einer Polizeikontrolle schon einmal Angst?
- Sind Sie krankenversichert?
- Können Sie in dem Land in dem Sie leben das Gesundheitssystem nutzen?
- Können Sie sich einen jährlichen Urlaub leisten?
- Können Sie sich regelmäßig neue Kleidung leisten?
- Blicken Sie optimistisch in die Zukunft?
- Können Sie die Bildung bekommen, die sie möchten?
- Können Sie den Beruf lernen, den sie möchten?
- Hatten Sie jemals Angst abends ins Bett zu gehen?
- Dürfen Sie befreundet sein mit wem sie wollen oder sich verlieben in wen sie wollen?
- Können Sie lesen und schreiben?
- Hatten Sie jemals das Gefühl ausgeschlossen zu sein?
- Haben Sie das Gefühl, dass ihre Religion und Sprache von der Gesellschaft in der Sie leben akzeptiert werden?
- Freuen Sie sich auf den neuen Tag?
- Können Sie ihre politische Meinung ohne Angst vor negative Konsequenzen ändern?
- Wissen Sie, wohin Sie sich wenden können, wenn Sie Ärger haben oder Hilfe benötigen?

Nachdem alle Fragen beantwortet sind, behalten die Menschen ihre Position für die Reflexion bei. Jetzt können alle Teilnehmer erraten, wer jede Person war und welche Eigenschaften ihre Rollen haben. Im Folgenden liest jeder Teilnehmer seine Rollenkarte vor.

Jetzt werden folgende Fragen zur Reflexion gestellt:

- Wie viele Schritte sind Sie vorgegangen?
- Bei welchen Fragen mussten Sie auf Ihrer Position bleiben?
- Bei welchen Fragen sind sie vorwärts gegangen?
- Wussten Sie auf jede Frage eine Antwort oder mussten Sie raten?
- An welche Frage erinnern Sie sich genau?
- Wie hat es sich angefühlt vorwärts zu gehen oder zurück zu bleiben?
- Wie fühlt sich die vordere Person im Vergleich zur letzten Person?
- Was hat sie daran gehindert sich vorwärts zu bewegen?
- Welche Position wäre die wünschenswerteste?
- Woher haben Sie die Informationen über Ihre Rolle genommen?
- Wissen Sie mehr über manche Rollen als über andere?
- Was beeinflusst unsere Einstellung zur Rolle? (z.B. die Medien?)
- Wie beeinflussen unterschiedliche Merkmale die gesellschaftliche Teilhabe, z.B. Geschlecht, Herkunft, Religion, Alter, sozialer Status?
- Wie könnte sich Ihre Rolle ändern? Wie kann sich Ihre Rolle nicht ändern?

(Hintergrund) Information:

Es ist wichtig, Unterschiede von Menschen in einer Gesellschaft sichtbar zu machen und dafür wird der Perspektivenwechsel genutzt. Durch diese Übung können die Menschen erleben, wie es sich anfühlt, aufgrund einiger Komponenten benachteiligt zu sein. Darüber hinaus kann die Reflexion

darüber, wie das Leben einer Person aussieht, obwohl wir nur einen Satz an Information erhalten, ausgelöst werden.

Übung 14: Einen Zuckerturm bauen

Beschreibung und Ziele: Sensibilisierung dafür wie es sich anfühlt Fremder in einem erfahrenen Team zu sein.

Methode: Arbeitsgruppen mit mindestens vier Teilnehmern

Dauer: 30 min

Vorbereitung und Material: Zuckerwürfel (alternative andere Objekte mit denen man einen Turm bauen kann)

Ablauf: Die Teilnehmer werden in Gruppen von mindestens 4 geteilt. Sie erhalten die Aufgabe, den höchsten Turm aus einer bestimmten Menge Zuckerwürfel zu bauen, die vom Trainer definiert wird. Die Gruppen haben 1 Minute, um über die Konstruktionsdetails nachzudenken und zu diskutieren. Nach 1 Minute beginnen sie den höchsten Turm zu bauen und haben 3 Minuten, um diese Aufgabe zu beenden. Danach wird der Gewinner gekürt.

Jetzt wird die Dynamik der Gruppe absichtlich geändert, da ein Mitglied jeder Gruppe zu einer anderen Gruppe wechseln muss. Der vorgebaute Turm muss zerstört werden. Es gibt keine Zeit zu diskutieren; Die Konstruktion muss sofort begonnen werden. Es gibt 2,5 Minuten Zeit, um den höchsten Turm zu bauen, um die zweite Runde zu gewinnen. Der Zeitdruck ist hoch. Können die Erfahrungen und Ideen des neuen Gruppenmitglieds integriert werden oder nicht?

Reflexion: Fragen Sie die "Wechsler", wie sie sich gefühlt haben, welche Probleme sind aufgetreten? Welche Strategie hat sich durchgesetzt und warum? Bitten Sie die anderen Gruppenmitglieder, ebenfalls darüber nachzudenken. Welche Rolle haben die Menschen eingenommen? Wie wurden Verhandlungsprozesse erlebt? Was lässt sich aus dieser Situation auf eine Situation im interkulturellen Kontext übertragen?

(Hintergrund) Information:

Die Teilnehmer befinden sich in einer konkreten möglichen interkulturellen Handlungssituation. Durch die konkrete Aufgabe (Bau des höchsten Turms) aber ohne Strategie, müssen die Teams ihre eigenen Methoden entwickeln.

Ziel der Übung ist es, die unterschiedlichen Rollen von Gruppenmitgliedern, Gruppenprozesse sowie die Einbeziehung neuer Gruppenmitglieder aufzuzeigen. Die Verhandlungsprozesse spielen eine wichtige Rolle.

Die Situation zeigt, wie die Einmischung einer externen Person in eine (Gruppe oder) Gesellschaft passieren kann. Inklusion oder Exklusion hat mehrere Dimensionen in diesem Bereich: Inklusion bedeutet die Integration der Ideen des neuen Gruppenmitglieds und daher oft eine verbesserte Strategie. Dies ist jedoch eine Anstrengung und kann zeitaufwendig sein - was kurzfristige Ergebnisse beeinträchtigen kann. Die Nicht-Integration der neuen Personenmeinung in dieser Situation führt zu stiller Anpassung an bestehende Gruppenprozesse. Kurzfristig könnte das kein Problem sein. Welche

langfristigen Auswirkungen sind möglich? Wie fühlen sich Menschen in ihrer "neuen Gruppe"? Wie fühlen sich Migranten in der "neuen Gesellschaft"?

Übung 15: BARNGA

Beschreibung und Ziele: Erkenntnis, dass verschiedene Kulturen Dinge anders wahrnehmen und / oder nach anderen Regeln spielen. Die Teilnehmer müssen diese Unterschiede verstehen und in Einklang bringen, wenn sie in einer interkulturellen Gruppe effektiv funktionieren wollen.

Methode: Spiel, Gruppenübung

Dauer: 80 Minuten

Vorbereitung und Material: Barnga Handout, A-10 Romy Spielkarten (1 Set pro Tisch)

Ablauf:

Die Teilnehmer spielen ein einfaches Kartenspiel in kleinen Gruppen, in dem Konflikte auftreten, wenn die Teilnehmer von Gruppe zu Gruppe wechseln. Dies simuliert reale interkulturelle Begegnungen, bei denen die Menschen zunächst glauben, dass sie dasselbe Verständnis der Grundregeln teilen. Bei der Entdeckung, dass die Regeln anders sind, erleben die Spieler einen Mini-Kulturschock, der dem tatsächlichen Erleben ähnelt, wenn sie in eine andere Kultur eintreten. Sie müssen sich dann bemühen, diese Unterschiede zu verstehen und in Einklang zu bringen, um das Spiel in ihren "interkulturellen" Gruppen effektiv zu spielen. Schwierigkeiten werden dadurch verstärkt, dass Spieler nicht miteinander sprechen können, sondern nur durch Gesten oder Bilder kommunizieren können. Die Teilnehmer sind nicht vorgewarnt, dass jeder nach anderen Regeln spielt. In dem Bemühen, zu verstehen, warum andere Spieler nicht richtig zu spielen scheinen, erhalten sie Einblick in die Dynamik von interkulturellen Begegnungen.

Aufbau: Richten Sie (ungefähr) 6 Tische (ungefähr 4 Personen pro Tisch) ein, abhängig von der Anzahl der Teilnehmer. Auf jedem Tisch sollte pro Spieler eine Kopie der Regeln für diesen Tisch plus ein Kartenspiel (verwenden Sie nur A-10, keine Bildkarten) sein. Um zu beginnen, lassen Sie die Teilnehmer ein paar Runden mit den Regeln spielen und mit erlaubten Gesprächen. Als nächstes wird ALLES von den Spieltischen entfernt. Das Spiel geht weiter, jeder an seinem eigenen Tisch. Ab jetzt ist das Reden verboten.

Nach ein paar Runden ohne zu sprechen, müssen die Teilnehmer den Tisch wechseln - die Person, die die meisten Tricks gewonnen hat, bewegt sich im Uhrzeigersinn zum nächsten Tisch, die Person, die die meisten Tricks verliert, bewegt sich gegen den Uhrzeigersinn zum nächsten Tisch. **Was die Spieler nicht wissen ist, dass jeder Tisch ein anderes Regelwerk gelernt hat (siehe unten).**

Die Regeln: Abhängig von der Anzahl der Spieler können Regelblätter für die Anzahl der verwendeten Tische geändert oder verworfen werden. Einige Beispiele für Regeln sind wie folgt:

- Tisch 1: Ass hoch, kein Trumpf
- Tisch 2: Ass niedrig, Karo Trumpf
- Tisch 3: Ass niedrig, Kreuz Trumpf
- Tisch 4: Ass hoch, Herz Trumpf

- Tisch 5: Ass hoch, Pik Trumpf
- Tisch 6: Ass niedrig, kein Trumpf

In allen Fällen werden die anderen Karten den Sichtwert haben: 10 hoch, 2 niedrig.

Jeder Tisch hat die gleichen Regeln:

- Spieler bekommen fünf Karten auf die Hand
- Wer die meisten Tricks gewinnt, bewegt sich im Uhrzeigersinn zum nächsten Tisch
- Wer die meisten Tricks verliert, bewegt sich gegen den Uhrzeigersinn zum nächsten Tisch
- Alle anderen bleiben am gleichen Tisch
- Jede Runde ist etwa 5 Minuten lang (länger falls die Zeit es erlaubt) und jede Runde besteht aus so vielen Spielen, wie die Zeit erlaubt.
- Nach der ersten Runde dürfen die Spieler die Regeln nicht mehr sehen und nicht mehr miteinander sprechen. Gesten und Bilder sind erlaubt, aber keine Wörter.
- Das Spiel gewinnt, wer die meisten Tricks gesamt gewonnen hat. (Sobald das Spiel beginnt, wird der Gewinn wahrscheinlich in den Hintergrund gerückt, um herauszufinden, was alle anderen tun, da sie nach anderen Regeln spielen.)
- Die Spieler müssen sich die Punkte merken.
- Der Dealer kann jeder am Tisch sein, die Person, die zuerst spielt, befindet sich rechts vom Dealer.
- Der erste Spieler darf die Farbe wählen, die anderen müssen eine Karte der gleichen Farbe spielen. In jeder Runde spielt jeder Spieler eine Karte.
- Falls ein Spieler eine Farbe nicht bedienen kann, spielt er eine andere Farbe. Den Zug gewinnt der Spieler mit der höchsten Karte der ursprünglichen Farbe. (Spieler kommen durcheinander, wenn sie denken ihre Farbe ist Trumpf und andere Spieler dem nicht zustimmen oder widersprechen).

Nachbesprechung: Nachdem Sie mehrere Runden gespielt haben, verwenden Sie entweder ein festgelegtes Zeitlimit oder erlauben Sie die Anzahl der Rotationen entsprechend der Anzahl der Tische im Spiel (6 Runden für 6 Tische). Die Teilnehmer sollten sich bewusst sein, dass sie nach unterschiedlichen Regeln spielen, und die folgenden Fragen sollten diskutiert werden. Die TN können in der letzten Gruppe, in der sie sich befanden, bleiben oder nach Ermessen des Trainers zu ihren Erstgruppen zurückkehren.

Fragen:

- Wenn Sie das Spiel in einem Wort beschreiben müssten, welches wäre es?
- Was haben Sie zu Beginn des Spiels erwartet?
- Wann ist Ihnen aufgefallen, dass etwas nicht stimmt?
- Wie sind Sie damit umgegangen?
- Wie hat das Nicht-Sprechen-dürfen dazu beigetragen, wie Sie sich gefühlt haben?

(Hintergrund) Information:

In Barnga erleben die Teilnehmer den Schock zu erkennen, dass Menschen unterschiedlicher Kulturen trotz vieler Ähnlichkeiten Dinge anders wahrnehmen oder nach anderen Regeln spielen. Die Spieler lernen, dass sie diese Unterschiede verstehen und in Einklang bringen müssen, wenn sie in einer interkulturellen Gruppe effektiv funktionieren wollen.

Modul 3: Entwicklung interkultureller Handlungskompetenzen

Übung 16: Interkulturelle Kommunikation und Interaktion

Beschreibung und Ziele: Die Reflexion über einige der typischen Kommunikationsstile fördern, die häufig in den Kulturen der Teilnehmer und anderer Kulturen auftreten. Einige der potenziellen Missverständnisse untersuchen, die auftreten können, wenn Personen mit unterschiedlichen Kommunikationsstilen interagieren.

Methode: Gruppenarbeit

Dauer: 45 min

Vorbereitung und Material: "Kommunikationsansätze entdecken" Handout:

"Kommunikationsansätze entdecken" Handout

1. Lesen Sie die folgenden Beschreibungspaare.
2. Entscheiden Sie, welche Beschreibungen eher Ihrem Land, A oder B
3. Denken Sie an eine andere Kultur oder ein anderes für Sie interessantes Land. Entspricht es eher Typ A oder Typ B?
4. Wählen Sie ein oder zwei Aussagepaare aus, die Sie interessieren. Können Sie an irgendwelche Missverständnisse denken, die auftreten können, wenn Leute aus Kulturen eher wie A, mit Leuten aus Kulturen mehr wie B kommunizieren?

1	In manchen Ländern tendieren die Menschen dazu, ziemlich schnell zu sprechen und andere häufig zu unterbrechen, um ihre Ideen zu vermitteln.	In anderen Ländern neigen die Menschen dazu, langsam und überlegt zu reden, während sie andere Gesprächspartner selten unterbrechen.
2	In manchen Ländern sprechen die Leute ziemlich laut und sind nicht besonders besorgt, wenn Leute, die sie nicht kennen, ihre Gespräche mithören.	In anderen Ländern neigen Menschen dazu, sanfter zu sprechen und darauf zu achten, dass sie nicht so laut sprechen, dass andere ihre Gespräche hören können.
3	In einigen Ländern benutzen die Menschen viele körperliche Gesten (wie zum Beispiel viel lächeln, mit den Armen winken oder auf den Tisch schlagen), um das, was sie sagen, zu betonen und wichtige Ideen und Gefühle zu kommunizieren.	In anderen Ländern verwenden Menschen nicht oft viele körperliche Gesten (wie zum Beispiel viel lächeln, mit den Armen winken oder auf den Tisch schlagen). Stattdessen verwenden sie Wörter und ihren Tonfall, um wichtige Ideen und Informationen zu vermitteln.
4	In einigen Ländern bezeugt guten Augenkontakt zu halten das Interesse an dem,	In anderen Ländern bedeutet anderen Menschen gegenüber Respekt zu



	was andere Menschen sagen.	demonstrieren, dass versucht wird, zu viel direkten oder langen Blickkontakt zu vermeiden, während sie sprechen.
5	In manchen Ländern werden sogar Menschen, die sich nicht gut kennen, Hände halten, sich umarmen, die Arme um die Schultern legen oder sich an den Armen berühren.	In anderen Ländern wird den Menschen beigebracht, andere Menschen, die sie nicht kennen, nicht zu berühren, und sie werden versuchen, den physischen Kontakt mit Fremden möglichst zu vermeiden.
6	In manchen Ländern stehen oder sitzen sie, wenn sie miteinander sprechen, in beträchtlicher Entfernung, manchmal bis zu 50 cm.	In anderen Ländern, wenn Menschen miteinander reden, stehen oder sitzen sie sehr nah beieinander - manchmal so nah, dass sie die andere Person fast berühren.
7	In einigen Ländern sind die Menschen direkt und offen in der Art, wie sie sprechen. Sie geben ihre persönlichen Meinungen frei kund, unabhängig davon, mit wem sie sprechen, und sie kritisieren oft andere Menschen direkt, wenn nötig.	In anderen Ländern sind die Menschen weniger direkt in der Art, wie sie sprechen. Sie werden es oft vermeiden, ihre persönlichen Meinungen zu äußern, es sei denn, sie kennen die Leute gut, mit denen sie reden, und werden versuchen, Dinge zu vermeiden, die sich als zu kritisch für andere erweisen könnten.
8	In einigen Ländern schreiben Menschen E-Mails oder Faxe so kurz, direkt und sachlich wie möglich. Sie stellen Fragen direkt und fragen nach Informationen auf klare und unzweideutige Weise.	In anderen Ländern schreiben die Menschen E-Mails oder Faxe weniger direkt und wortreicher. Sie spüren nicht die Notwendigkeit, die benötigten Informationen genau und eindeutig auszudrücken.
9	In manchen Ländern bevorzugen Menschen häufig die Verwendung von E-Mails, Faxen, Briefen oder anderen Formen der schriftlichen Kommunikation, um wichtige Informationen weiterzuleiten und sicherzustellen, dass sie die gewünschte Antwort erhalten.	In anderen Ländern bevorzugen Menschen oft persönliche Gespräche, Telefonanrufe oder andere Formen der gesprochenen Kommunikation, um wichtige Informationen weiterzuleiten und sicherzustellen, dass sie die gewünschten Antworten erhalten.
10	In einigen Ländern bildet das Erlernen von Fremdsprachen (insbesondere Englisch) einen großen Teil des Lehrplans. Menschen aus diesen Ländern sprechen oft sehr gut andere Sprachen.	In anderen Ländern ist das Erlernen von Fremdsprachen kein wichtiger Teil des Lehrplans. Menschen aus diesen Ländern sprechen andere Sprachen oft nicht sehr gut.
11	In manchen Ländern sprechen die Menschen gerne mit ihren Arbeitskollegen über ihr Privat- und Familienleben. Sie neigen auch dazu, anderen Menschen Fragen über ihr Privat- und Familienleben zu stellen, auch wenn sie sie nicht gut kennen.	In anderen Ländern bevorzugen Menschen, ihr Privatleben und ihr Arbeitsleben getrennt zu halten. Sie neigen nicht dazu, Fragen zu stellen oder über das persönliche und familiäre Leben bei der Arbeit zu sprechen, es sei denn, es sind enge Kollegen, die sie gut kennen.
12	In manchen Ländern machen die Leute gerne Smalltalk (z.B. über das Wetter, Fußball, Politik), bevor sie anfangen, über Geschäfte zu reden.	In anderen Ländern gehen die Leute gerne direkt ins Geschäft, ohne sich mit zu viel Smalltalk zu beschäftigen (z.B. über das Wetter, Fußball, Politik).
13	In manchen Ländern sprechen die Menschen gern über ihre Leistungen ohne Peinlichkeit oder Scham. Sie denken, dass es höflich und ehrlich ist zu beschreiben, was sie in ihrem Leben erreicht haben.	In manchen Ländern sprechen die Menschen ungern darüber, was sie erreicht haben. Sie denken es ist höflich und zuvorkommend über ihre Errungenschaften Stillschweigen zu bewahren.

14	In einigen Ländern werden die Menschen versuchen, bei geschäftlichen Diskussionen und Gesprächen so vernünftig, rational und sachlich wie möglich zu bleiben. Sie glauben, der beste Weg, objektiv zu bleiben, ist es, auf Fakten basierend zu argumentieren und aus dem Kopf zu sprechen, nicht aus dem Herzen.	In anderen Ländern fühlen sich die Menschen wohl dabei in geschäftlichen Diskussionen und Gesprächen ihren Gefühlen und ihrer Intuition treu zu bleiben. Sie glauben, dass der beste Weg, um ihre Botschaft zu vermitteln, der ist, mit Leidenschaft und Überzeugung zu sprechen, auch wenn dies manchmal als emotional erscheint.
15	In einigen Ländern machen die Leute gern Witze und erzählen lustige Geschichten auf der Arbeit oder in Geschäftssituationen, sogar mit Leuten, die sie nicht gut kennen.	In anderen Ländern denken die Leute, dass Arbeit ein ernstzunehmender Ort ist und versuchen zu vermeiden, Witze zu machen oder lustige Geschichten zu erzählen, es sei denn, sie kennen die andere Person sehr gut.
16	In einigen Ländern neigen die Menschen dazu, informell zu kommunizieren, indem sie ihre Vornamen bei der Arbeit oder im Umgang mit Kunden und Kollegen verwenden. Leute benutzen selten formale Titel (wie Herr oder Frau, Doktor, Ingenieur, Architekt).	In anderen Ländern neigen die Leute dazu, formale Titel (wie Herr oder Frau, Doktor, Ingenieur, Architekt) bei der Arbeit oder im Umgang mit Kunden und Kollegen zu verwenden. Vornamen werden hauptsächlich mit Familie und engen Freunden verwendet.

Ablauf:

Die Teilnehmer sind in Paare aufgeteilt. Geben Sie jedem Paar eine Kopie des Handzettels "Kommunikationsansätze entdecken". Die TN bearbeiten jedes Element und vergleichen und kontrastieren die Kultur des Teilnehmers mit einem anderen Land oder einer anderen Kultur.

(Hintergrund) Information:

Die Art und Weise, wie wir kommunizieren, kann von Kultur zu Kultur sehr unterschiedlich sein. Diese Übung zeigt einige wichtige Bereiche auf, in denen sich Paralinguistik (z. B. Lautstärke, Sprachgeschwindigkeit), extralinguistische (z. B. Gesten, Augenkontakt, Berührung, physische Nähe) und Kommunikationsstile (z. B. direkt versus indirekt) über nationale Grenzen hinweg unterscheiden. Er fordert die TN auf, zuerst den spezifischen Kommunikationsansatz zu identifizieren, der in ihrer eigenen und in anderen Kulturen vorherrscht, und fragt dann nach den möglichen Konsequenzen, wenn Individuen mit unterschiedlichen Herangehensweisen in jedem Bereich interagieren.

Übung 17: Interkulturelle Konflikte und Konfliktvermeidung

Beschreibung und Ziele: Probleme zu erkennen, die zu Konflikten führen könnten, ist für die Festlegung von Präventivmaßnahmen entscheidend.

Methode: Gruppenübung

Dauer: 30 min

Vorbereitung und Material: Pinnwand, Moderationskarten, Stifte

Ablauf:

Die Teilnehmer sollten auf Moderationskarten schreiben, wie sie entstehende Konflikte in einer interkulturellen Kommunikationssituation erkennen, idealerweise wird ein gemeinsamer

interkultureller Konflikt im Arbeitskontext genutzt (z. B. lässt ein Vater den männlichen Sanitäter seine Tochter nicht untersuchen). Die folgenden Fragen könnten für die Analyse verwendet werden:

- Wie funktioniert Kommunikation im Fall eines latenten Konflikts?
- Was nehmen die verschiedenen Parteien wahr und wie beeinflusst dies den Konflikt?
- Welche Einstellung vertritt jeder Beteiligte?
- Wie gehen die verschiedenen Parteien mit dem Problem um?
- Wie drückt sich der Beginn eines Konfliktes aus?
- Auf welcher Ebene findet der Konflikt statt?
- Welche Besonderheiten hat ein Konflikt in einer Notfallsituation?
- Welche Bedürfnisse, Interessen und Positionen beeinflussen den Konflikt?
- Was trägt zu einer befriedigenden Lösung bei bzw. was trägt nicht dazu bei?

Nach dem Pinnen der Ergebnisse auf der Pinnwand sollten mögliche Konfliktlösungen definiert werden. Was würde helfen, den Konflikt zu mildern? Verteilen Sie Moderationskarten an die Teilnehmer und sammeln Sie ihre Ideen und Strategien, um sie an der Pinnwand sichtbar zu machen.

(Hintergrund) Information:

Es ist entscheidend das spezifische Thema des Konflikts zu identifizieren, um präventiv agieren zu können. Kulturelle Implikationen können den gesamten Prozess von Beginn der Interpretation über den Ablauf bis hin zur Konfliktlösung beeinflussen. Gerade in einer Notfallsituation ist ein schneller Umgang mit der Situation wichtig. Daher muss schnell (kurzfristig) eine Lösung gefunden werden. Folgende Regeln zur konstruktiven Konfliktbearbeitung können definiert werden:

- Keine Gewalt
- Perspektivwechsel
- Bereitschaft zu reden
- Dialogfähigkeit ist wichtig, um eine (kurzfristige) Lösung zu verhandeln
- Mediation unter Zuhilfenahme einer dritten Person: z.B. Kollegen
- Empathie und gleichzeitiges Grenzen setzen
- achten Sie Ihre Aufgabe klar und geben Sie Ihre Position an (z.B. stellen Sie sich als Doktor/Sanitäter usw. Vor)
- Finden sie ein gemeinsames Ziel (z.B. medizinische Versorgung der Tochter)
- Erklären Sie ihre nächsten Handlungen
- Seien Sie vertrauenswürdig, verbindlich und professionell
- Bereitschaft zur Zusammenarbeit
- Befolgen Sie Ihre beruflichen Vorgaben

Wenn ein Konflikt bereits erkennbar ist, ist es das Hauptziel, seine (weitere) Eskalation zu verhindern und zu einer konstruktiven Lösungsfindung zu führen. Daher sollten Deeskalation und Eskalation miteinander verglichen und mögliche Maßnahmen und Antworten für jeden Schritt gefunden werden, um Gewalt zu begrenzen oder zu verhindern und sich auf Kooperation und Lösungen zu konzentrieren.

Übung 18: Kulturschock

Beschreibung und Ziele: Sensibilisierung für kulturelle Schocks. Sensibilisierung für interkulturelle Situationen. Unterstützung bei der Beschäftigung mit und Realisierung eigener Werte, Regeln, Bezugsrahmen, Vorurteile und anderer Hindernisse für ein besseres Verständnis anderer Kulturen und eine bessere Kommunikation mit Menschen oder Gruppen aus anderen Kulturen.

Methode: Kleingruppenübung

Dauer: 60 min.

Vorbereitung und Material: Papier und Stift

Ablauf:

Beantwortung der folgenden Fragen in der Kleingruppe:

1. Was ist ein Kulturschock?
2. Haben Sie schon mal einen Kulturschock erlebt?
3. Was hat Dich überrascht als Du Menschen aus einem anderen Land getroffen hast?
4. Gibt es Menschen mit anderem kulturellen Hintergrund in deinem Land? Bist Du mit einem von ihnen befreundet?
5. Aus welchen anderen Kulturen hast Du schon Menschen getroffen?
6. Hast Du Dich jemals durch die Handlungen von jemandem aus seiner anderen Kultur verwirrt gefühlt?

Geben Sie die folgenden Anweisungen:

1. Benennen Sie eine Situation, in der Sie einen kulturellen Schock erlebt haben.
2. In der Kleingruppe: wählen Sie 1 oder 2 Fälle aus
3. Gehen Sie jeden Fall entsprechend des Analyserahmens für kritische Vorfälle durch (wird durch den Dozenten ausgeteilt)
4. Im Anschluss stellen die Kleingruppen ihre Ergebnisse im Plenum vor und ziehen gemeinsame Schlussfolgerungen

(Hintergrund) Information:

Was ist ein Kulturschock?

- Schocks über die Kultur eines anderen
- Gibt Auskunft über die eigene Kultur
- Zeigt kritische Bereiche unseres Zusammentreffens mit anderen
- Ein Kulturschock ist eine individuelle Erfahrung
- Ist zugleich eine emotionale als auch intellektuelle Erfahrung
- Es ist eine Gelegenheit: Andere zu kennen bedeutet, mich selbst zu kennen und externe Referenzen erlauben meine eigene Definition und mein eigenes Verständnis

Ein kultureller Schock, wie er für diese Übung verstanden wird, bedeutet unterschiedliche kulturelle Situationen, die für die beteiligten Personen schockierend sein könnten.

Eine andere Version eines Kulturschocks stellt die Migration von Menschen dar. Sie durchlaufen verschiedene Phasen eines Kulturschocks (alternierend Begeisterung und Ablehnung der neuen Kultur).

Übung 19: Kulturelle Aspekte in Notfallsituationen – Teil 1

Beschreibung und Ziele: Praxisbasierte Übung, um interkulturelle Kompetenz mit dem Arbeitskontext der Rettungsdienste in Verbindung zu bringen. Die Übung dient auch dazu, Beispiele für interkulturelle Situationen in der täglichen Arbeit von Sanitätern zu sammeln, die für den weiteren Trainingsprozess genutzt werden können.

Methode: Arbeitsgruppen, Gruppendiskussion

Dauer: 60 min Arbeitsgruppe , 120 min Gruppendiskussion

Vorbereitung und Material: Critical incident framework: Analyserahmen für kritische Ereignisse

1. Beschreibung des Vorfalls:

- Was ist passiert, wo und wann; wer war involviert?
- Was war Ihre Rolle im/Ihr Anteil am Vorfall?
- Was war der Kontext des Vorfalls, z.B. gab es Vorerfahrungen ihrerseits, seitens Ihrer Rettungswache mit diesem Klienten/dieser Klientengruppe?
- Was war der Grund und der Fokus ihres Eingreifens/Kontakts zu diesem Zeitpunkt?

2. Erstreaktion auf den Vorfall

- Was waren deine Gedanken und Gefühle zur Zeit dieses Vorfalls?
- Wie waren die Reaktionen anderer Schlüsselpersonen auf diesen Vorfall? Wenn nicht bekannt, was denken Sie könnten diese gewesen sein?

3. Themen und Dilemmata, die durch diesen Vorfall hervorgehoben wurden

- Welche Praxis Dilemmata wurden als Folge dieses Vorfalls identifiziert?
- Was sind die Werte und ethischen Fragen, die durch diesen Vorfall hervorgehoben werden?
- Gibt es Schlussfolgerungen hinsichtlich interdisziplinärer und / oder interinstitutioneller Kooperationen, die Sie als Folge dieses Vorfalls identifiziert haben?

4. Lernen

- Was haben Sie gelernt, z.B. über sich selbst, ihre Beziehungen zu anderen, die Aufgabe der sozialen Arbeit, organisatorische Richtlinien und Verfahren?
- Welche Theorie/-n hat (oder hätten) dazu beigetragen, Ihr Verständnis für einen Aspekt dieses Vorfalls zu entwickeln?
- Welche Forschungsergebnisse haben (oder hätten) dazu beigetragen Ihr Verständnis für Aspekte des Vorfalls zu entwickeln?
- Wie könnte ein Verständnis der legislativen, organisatorischen und politischen Zusammenhänge einige Aspekte erklären, die mit diesem Vorfall verbunden sind?
- Welche zukünftigen Lernbedürfnisse haben Sie als Folge dieses Vorfalls identifiziert? Wie könnte dies erreicht werden?

5. Folgen

- Was waren die Folgen dieses Vorfalls für die verschiedenen Teilnehmer?
- Hat der Vorfall dazu geführt, dass Sie in Bezug auf bestimmte Situationen anders denken, fühlen und handeln (werden)
- Was denken und fühlen Sie jetzt über den Vorfall?

Bereiten Sie vorab Beispielsituationen vor. Z.B. können Sie diese Machado entnehmen Machado:

<http://www.springer.com/de/book/9783642348686>

Ablauf:

1. Teilen Sie die Gruppe in kleine Gruppen mit ca. 4 Teilnehmern.
2. Jede Gruppe soll sich ein Beispiel einer Notfallsituation mit interkulturellen Aspekten überlegen (gute oder schlechte Erfahrungen sind willkommen).
3. Die Gruppe muss die Situation detailliert aufschreiben. Welche Aspekte waren schwierig zu handhaben, welche Aspekte wurden gut bewältigt? Wie haben sich Menschen verhalten? Was hat die Sanitäter belastet? Welche Aspekte sind wirklich kulturelle Aspekte? Was hätte in irgendeiner anderen Konstellation auch vorkommen können? Verwenden Sie das Framework für kritische Vorfälle und füllen Sie es aus.
4. Jede Gruppe präsentiert ihre Ergebnisse und eine Gruppendiskussion folgt. Berücksichtigen Sie Vorurteile in den Diskussionen. Definieren Sie, welche Handlungen sich auf den kulturellen Hintergrund beziehen (markieren Sie sie) und welche nicht.
5. Erklären Sie, wie die Situationen gehandhabt wurden und welche positiven und negativen Aspekte definiert werden können. Diskutieren Sie Strategien und sammeln Sie Ideen, wie Sie das Handling verbessern können.
6. Sagen Sie den Teilnehmern, dass an den Beispielen in Modul 4 weitergearbeitet wird.

(Hintergrund) Information:

Stellen Sie der Gruppe außerdem Situationen zur Verfügung, an denen sie arbeiten können, wenn eine Gruppe keine Beispiele finden kann. Die Situation sollte analysiert werden und die Menschen sollten sich über reale kulturelle Komponenten und Strategien, wie mit ihnen umzugehen ist, und über Komponenten, die nicht auf eines kulturellen Hintergrund zurückzuführen sind, bewusst werden.

Übung 20: Multifaktoranalyse

Beschreibung und Ziele: Analyse einer kulturell beeinflussten Situation

Methode: Gruppendiskussion

Dauer: 30 min

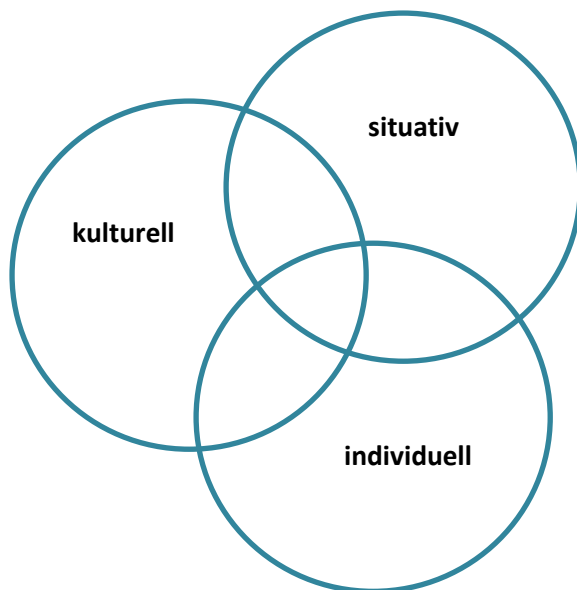
Vorbereitung und Material: Pinnwand, Stift

Ablauf:

Stellen Sie die Übung mit Hintergrundinformationen und dem folgenden Diagramm auf einer Pinnwand vor:

Jede Situation enthält verschiedene Elemente, welche folgendermaßen unterteilt werden können:

- Kulturell geprägte Elemente
- Variable Elemente, wie individuelle oder situative Elemente



Frage für die Teilnehmer: Was denken Sie beinhalten die einzelnen Elemente und wo überschneiden sie sich? Sammeln Sie die Antworten und schreiben sie in den Kreis.

Antworten können sein:

Individuelle Faktoren:

1. Selbstwahrnehmung oder Selbstbild
2. Muster der Wahrnehmung des "Anderen"
3. Grundsätzliche individuelle Einstellungen
4. Typische Verhaltensmuster
5. Naturell: Aggressivität / Versöhnlichkeit
6. Soziale Fähigkeiten
7. Gefühle und emotionale und affektive Struktur
8. Individuelle Axiologie oder "Wertemaßstab"
9. Individuelle Lebensphilosophie

Situative Faktoren (nicht für Gruppen)

1. Familiensituation
2. Ökonomische Situation
3. Wohnsituation
4. Beschäftigungssituation
5. Gendersituation
6. Alterssituation
7. Soziale Klasse
8. Soziales Prestige/sozialer Status
9. Macht und Einfluss

Situative Faktoren (spezifisch für Immigranten)

1. Aufenthaltsstatus: unklar, Verletzbarkeit, Verfahren noch nicht abgeschlossen, etc.
2. Einkommensniveau des Individuums und der Familie

3. Finanzielle Verpflichtungen gegenüber Verwandten und anderen Personen in ihrem Herkunftsland
4. Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, (Nicht-)Existenz eines Arbeitsvertrages, Ausbeutung)
5. Lebensbedingungen (gemietete Räume, Überbelegung, minderwertige Wohnungen, etc)
6. Schulleistung
7. Gesundheitssituation und Zugang zum Gesundheitssystem
8. Migrationsprojekt, Strategien und Erwartungen

(überwiegend) Kulturelle Faktoren

1. Normen, Verbote und Vorschriften (Ernährung, Regeln in Bezug auf Essgewohnheiten, Kleidung, Feierlichkeiten, etc.)
2. Wertestruktur und -hierarchie
3. Altersrollen und Stereotype
4. Gender Rollen und Stereotype
5. Verwandtschaftsverhältnisse: Systeme, Familie, Traditionen
6. Konzeption und Praktiken des Austauschs, der Gegenseitigkeit, der Umverteilung usw.
7. Hierarchie, Autorität und Prestige-Systeme
8. Sprache und verbale und non-verbale Kommunikationsmuster

Hinweis: Jeder Faktor beinhaltet persönliche, situative und kulturelle Dimensionen.

(Hintergrund) Information:

Beschäftigte im Gesundheitswesen werden in interkulturellen Kontexten zu interkulturellen Mediatoren. In Mediationsprozessen sind viele Aspekte involviert. Die Kontexte, in denen kritische Vorfälle stattfinden, sind komplex. Jeder Beteiligte eines Mediationsprozesses hat seine eigenen Wahrnehmungen, Ansichten, Gefühle, Interessen. Diese beeinflussen auch die Persönlichkeit, den Vermittlungsstil, den kulturellen Hintergrund des Mediators.

Es ist wichtig, zu vermeiden, Menschen nur als Mitglieder einer kulturellen Gruppe zu kategorisieren. In menschlichen Beziehungen gibt es andere Dimensionen, die auch das Ergebnis beeinflussen und die wir sorgfältig in Betracht ziehen müssen. Grundsätzlich müssen wir in drei Dimensionen denken, den kulturellen, den individuellen und den situativen Kontext, in dem die Beziehung stattfindet. Das vorliegende Material schlägt verschiedene Elemente im Beziehungsprozess vor, mit dem Ziel, die Beschäftigten dabei zu unterstützen, Aspekte zu erkennen, die wichtig sind, um Konflikte oder Kommunikationsprobleme im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit zu lösen. Dabei müssen drei Schlüsselemente berücksichtigt werden:

- In menschlichen Beziehungen spielen viele Aspekte eine Rolle.
- Die Zusammenhänge in denen kritische Ereignisse stattfinden sind komplex.
- Jeder Beteiligte an einem multikulturellen Prozess hat seine eigene Wahrnehmung, Ansichten, Gefühle, Interessen etc. Diese beeinflussen auch die Persönlichkeit, den Arbeitsstil und kulturellen Hintergrund des Mitarbeiters.

Input: E-Learning – Anleitung

Um den Lernfortschritt zu gewährleisten, ist es wichtig, das E-Learning-System von BICAS zu erklären und zu zeigen, wie man durch den Inhalt kommt.

Zeigen Sie die Webseite: <http://moodle.bicas-online.eu/login/index.php>

Geben Sie einen Zeitplan an, wann der nächste Teil des In-Class-Trainings stattfinden wird. Bis dahin muss E-Learning abgeschlossen sein.

Modul 4: Grenzen erkennen und setzen

Übung 21: Kenntnis von Eskalationsprozessen und Deeskalationsstrategien

Beschreibung und Ziele:

Methode: Gruppenübung

Duration: 30 min

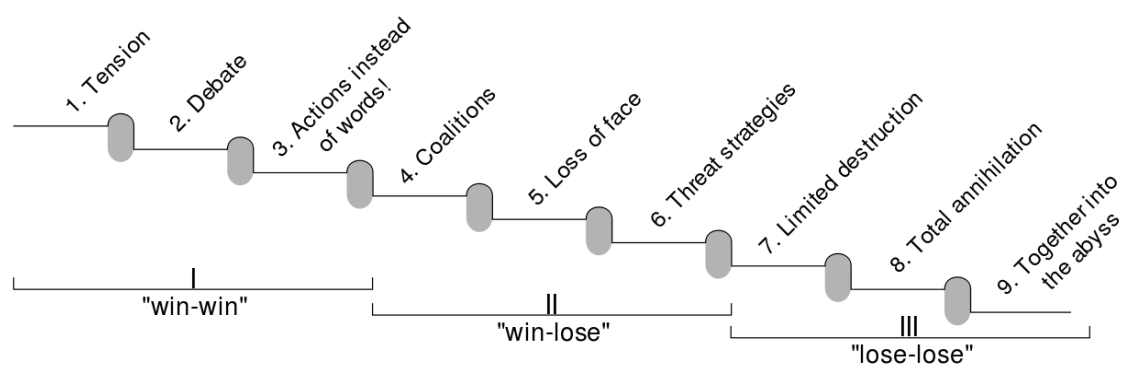
Vorbereitung und Material:

Ablauf:

Teil 1 der Übung:

Teilen Sie den Teilnehmern das folgende Blatt aus und schneiden es vorher in die einzelnen Bilder. Die Aufgabe besteht darin, die Bilder in die richtige Reihenfolge entsprechend der 9 Schritte der Eskalation zu bringen.

Gehen Sie danach die 9 Schritte entsprechend des Modells der Eskalation von Friedrich Glasls durch (z.B. zeichnen Sie diese an das Flipchart).



1. Level: win-win

Stufe 1 – Spannung

Konflikte beginnen mit Spannungen, die Positionen der Menschen verhärten sich. Dies ist eine häufige Erscheinung und wird nicht als Beginn eines Konflikts wahrgenommen. Es besteht die

Überzeugung, dass die Spannungen möglicherweise durch Gespräche gelöst werden können. Positionen sind noch nicht festgelegt.

Stufe 2 – Auseinandersetzung

Von nun an erwägen die Konfliktparteien Strategien, um den Kontrahenten von ihren Argumenten zu überzeugen. Gefühle von Überlegenheit und Minderwertigkeit kommen auf. Die Parteien versuchen sich gegenseitig unter Druck zu setzen und in Schwarz-Weiß zu denken.

Stufe 3 – Aktionen statt Worte

Die Konfliktparteien erhöhen den Druck aufeinander, um ihre eigene Meinung durchzusetzen. Diskussionen wurden abgebrochen. Es findet keine verbale Kommunikation mehr statt, die Sympathie für "sie" verschwindet und die Gefahr für Missverständnisse steigt.

2 Level: win-lose

Stufe 4 – Koalitionen

Der Konflikt wird durch die Suche nach Unterstützern der eigenen Aussagen verstärkt. Stereotypisierung und das Zuweisen einer bestimmten Rolle für den Kontrahenten führt zu Kämpfen. Das Thema spielt keine Rolle mehr: Es geht darum, den Kampf zu gewinnen oder zu verlieren.

Stufe 5 – Gesichtsverlust

Der Gegner wird in der Öffentlichkeit direkt angegriffen mit dem Ziel, dass er sein Gesicht verliert. Gesichtsverlust geht einher mit dem Verlust der moralischen Glaubwürdigkeit.

Stufe 6 – Bedrohungsstrategien

Die Parteien geben gegenseitige Drohungen und Ultimaten von sich, die die Eskalation des Konflikts beschleunigen.

3 Level: lose-lose

Stufe 7 – Begrenzte Zerstörung.

Der Gegner wird nicht mehr als Mensch angesehen. Von nun an wird ein begrenzter persönlicher Verlust als Gewinn angesehen, wenn der Schaden für den Gegner größer ist.

Stufe 8 – Totale Vernichtung

Die Vernichtung des Gegners ist das Hauptziel.

Stufe 9 – Zusammen in den Abgrund

Es gibt totale Konfrontation ohne Rückkehr. Ab diesem Punkt wird persönliche Vernichtung akzeptiert, um den Gegner zu besiegen.

Teil 2 der Übung:

Wie kann man in den verschiedenen Eskalationsstufen deeskalierend wirken? Bitten Sie die Teilnehmer, mögliche Lösungsstrategien zu diskutieren und sich Notizen zu machen. Anschließend zeigen Sie Gasls Vorschläge:

- Stufe 1–3: Mediation
- Stufe 3–5: Prozessführung
- Stufe 4–6: Soziotherapeutische Prozessführung
- Stufe 5–7: Fürbitte, Vermittlung
- Stufe 6–8: Schlichtung, Gerichtsverfahren
- Stufe 7–9: gewaltsame Intervention



REVOLUTION



(Hintergrund) Information:

Das Hauptproblem von Konflikten ist die permanente Gefahr der Eskalation, die zu gewalttätigen Konfliktmanagementstrategien führen kann. Eskalation von Konflikten ist besonders gefährlich, weil:

- Situationen können außer Kontrolle geraten
- Es sind weniger alternative Aktionen möglich
- Gewalttätiges Verhalten entsteht
- Konstruktive Lösungswege werden durch Sieg- und Niederlagenstrukturen ersetzt
- Emotionen dominieren
- Zerstörung ist das Hauptziel

Um zu merken, wann ein Konflikt eskaliert, ist es wichtig sich der folgenden Dinge bewusst zu sein

- Wahrnehmungsverzerrung
- Vorherrschende Vorurteile und Missverständnisse
- Generalisierungen
- Aktivierung früherer Konflikte
- Die Hauptfrage dreht sich um gut und böse

Übung 22: Kulturelle Aspekte in Notfallsituationen – Teil 2

Beschreibung und Ziele: Praxisbasierte Übung, um interkulturelle Kompetenz mit dem Arbeitskontext der Rettungsdienste in Verbindung zu bringen. Die Übung dient auch dazu, Beispiele für interkulturelle Situationen in der täglichen Arbeit von Sanitätern zu sammeln, die für den weiteren Trainingsfortschritt genutzt werden können.

Methode: Arbeitsgruppen, Gruppendiskussion

Dauer: 60 min Arbeitsgruppe, 60 min Gruppendiskussion

Vorbereitung und Material: Critical incident framework: Analyserahmen für kritische Ereignisse

1. Beschreibung des Vorfalls:

- Was ist passiert, wo und wann; wer war involviert?
- Was war Ihre Rolle im/Ihr Anteil am Vorfall?
- Was war der Kontext des Vorfalls, z.B. gab es Vorerfahrungen ihrerseits, seitens Ihrer Rettungswache mit diesem Klienten/dieser Klientengruppe?
- Was war der Grund und der Fokus ihres Eingreifens/Kontakts zu diesem Zeitpunkt?

2. Erstreaktion auf den Vorfall

- Was waren deine Gedanken und Gefühle zur Zeit dieses Vorfalls?
- Wie waren die Reaktionen anderer Schlüsselpersonen auf diesen Vorfall? Wenn nicht bekannt, was denken Sie könnten diese gewesen sein?

3. Themen und Dilemmata, die durch diesen Vorfall hervorgehoben wurden

- Welche Praxis Dilemmata wurden als Folge dieses Vorfalls identifiziert?
- Was sind die Werte und ethischen Fragen, die durch diesen Vorfall hervorgehoben werden?

- Gibt es Schlussfolgerungen hinsichtlich interdisziplinärer und / oder interinstitutioneller Kooperationen, die Sie als Folge dieses Vorfalls identifiziert haben?

4. Lernen

- Was haben Sie gelernt, z.B. über sich selbst, ihre Beziehungen zu anderen, die Aufgabe der sozialen Arbeit, organisatorische Richtlinien und Verfahren?
- Welche Theorie/-n hat (oder hätten) dazu beigetragen, Ihr Verständnis für einen Aspekt dieses Vorfalls zu entwickeln?
- Welche Forschungsergebnisse haben (oder hätten) dazu beigetragen Ihr Verständnis für Aspekte des Vorfalls zu entwickeln?
- Wie könnte ein Verständnis der legislativen, organisatorischen und politischen Zusammenhänge einige Aspekte erklären, die mit diesem Vorfall verbunden sind?
- Welche zukünftigen Lernbedürfnisse haben Sie als Folge dieses Vorfalls identifiziert? Wie könnte dies erreicht werden?

5. Folgen

- Was waren die Folgen dieses Vorfalls für die verschiedenen Teilnehmer?
- Hat der Vorfall dazu geführt, dass Sie in Bezug auf bestimmte Situationen anders denken, fühlen und handeln (werden)?
- Was denken und fühlen Sie jetzt über den Vorfall?

Ablauf:

1. Teilen Sie die Gruppe in kleine Gruppen mit ca. 4 Teilnehmern. Es können, aber müssen nicht die gleichen Gruppen sein wie in Modul 3.
2. Denken Sie über eigene Erfahrungen nach oder schauen Sie sich die Situation aus Modul 3 nochmal an und denken über weitere Handlungsstrategien nach. Was hat sich nach dem interkulturellen Training verändert?
3. Nutzen Sie das kritische Vorfälle framework oder überarbeiten sie ihre Antworten.
4. Jede Gruppe präsentiert ihre Ergebnisse und eine Gruppendiskussion folgt. Berücksichtigen Sie Vorurteile in den Diskussionen.
5. Erklären Sie, wie die Situationen anders gehandhabt werden können. Diskutieren Sie Strategien und sammeln Sie Ideen, wie Sie das Handling verbessern können.

(Hintergrund) Information:

Idealerweise werden reale Praxisbeispiele für die Übung genutzt.

Übung 23: Nachhaltige Handlungsstrategien

Beschreibung und Ziele: Jede Organisation hat Strukturen etabliert, wie mit schwierigen Situationen umgegangen wird. Die Teilnehmer sollen in die Lage versetzt werden schwierige interkulturelle Situationen zukünftig auszuwerten und zu analysieren, aber auch vorhandene Ressourcen in solchen

Situationen zu nutzen. Anhand verbindlicher Vereinbarungen zur Nutzung definierten und trainierter Instrumente soll die Nachhaltigkeit der BICAS Schulung sichergestellt werden.

Methode: kleine Arbeitsgruppen

Dauer: 120 min

Vorbereitung und Material: Flip Charts, Stifte

Ablauf:

Die Gruppe wird in drei Arbeitsgruppen aufgeteilt.

Hauptaufgabe ist es, ein System zu etablieren, wie schwierige Situationen in der Zukunft gehandhabt werden und wie die Organisation damit umgehen kann. Wie bereitet man sich auf die Situationen vor? Wie können Reaktionen in der Situation verbessert werden? Wie kann eine gute Praxis etabliert werden? Wie können Situationen gemeldet und Erfahrungen ausgetauscht werden? Wer kann Unterstützung bieten? Wie können Strategien des interkulturellen Managements in den organisatorischen Prozessen etabliert werden, um Nachhaltigkeit zu gewährleisten?

Jede Gruppe erhält eine der folgenden Aufgaben zur Diskussion. Die Ergebnisse werden auf einem Flipchart festgehalten und hinterher im Plenum präsentiert:

1. Gruppe: Wie bereitet man sich auf interkulturell schwierige Situationen vor? Was kann ich im Vorfeld tun?
2. Gruppe: Was kann in interkulturell schwierigen Situationen ad hoc unterstützend wirken? Was kann sofort getan werden?
3. Gruppe: Wie kann mit schwierigen interkulturellen Situationen im Nachhinein umgegangen werden? Welche Strukturen sind notwendig, um Feedback und Beratung zu erhalten und Berichtsmöglichkeiten zu etablieren.

Die Arbeitsgruppen sollten mindestens 30 Minuten Zeit haben, um an den Flipcharts zu arbeiten. Anschließend präsentieren sie ihre Ergebnisse und die Gruppe diskutiert und erweitert sie. Im Idealfall werden verbindliche Vereinbarungen einschließlich Zeitplänen getroffen (wer macht was bis wann), die weiter mit Verantwortlichen der Organisation besprochen werden können.

(Hintergrund) Information:

Um die Nachhaltigkeit des gesamten BICAS-Trainings zu gewährleisten, ist es wichtig, einerseits die bereitgestellten Werkzeuge für die Vorbereitung und andererseits für die Bewältigung schwieriger interkultureller Situationen im Rettungsdienst zu nutzen. Auf der anderen Seite müssen Strategien zur Analyse der Situation entwickelt werden. Dies könnte Peer-Systeme, Diskussionen auf Plattformen oder physische Treffen umfassen, bei denen die Beratung anderer Kollegen sowie die Bezugnahme auf die BICAS-Inhalte dazu beitragen können, das Management der Situation zu verbessern und das Stressniveau der Sanitäter gering zu halten.

Input: Benutzung der BICAS app

INPUT WITH PRESENTATION OF BICAS APP

Nachbesprechung und Feedback

Übung 24: Reflektion für meine Arbeit

Beschreibung und Ziele: Bewerten Sie die Relevanz des Trainingsinhalts für ihre Tätigkeit/Arbeit. Visualisieren Sie die Ergebnisse mit verschiedenen Farben.

Methode: Gruppenübung

Dauer: 20 min

Vorbereitung und Material: Pinnwand mit gemaltem Baum, Moderationskarten in Blattform in drei verschiedenen Farben: rot, grün und gelb.

Ablauf:

Die Teilnehmer schreiben folgendes auf die entsprechenden Moderationskarten:

- Rote Karten: "reife Früchte" – diese symbolisieren die Erkenntnisse aus dem Training
- Grüne Karten: "zarte Knospen" – diese symbolisieren weitere Bedürfnisse und Wünsche bezüglich weiterer Trainingsinhalte zum Thema
- Gelbe Karten: "Fallobst" – diese enthalten, was nicht gut gelaufen ist, was anders sein müsste im Training.

Die reifen Früchte werden oben am Baum angebracht, die zarten Knospen in der Mitte und das Fallobst unten am Stamm des Baumes.

Der Dozent liest die Karten laut vor und klärt, ob etwas nicht verständlich ist. Einige Aspekte können bei Bedarf in der Gruppe diskutiert werden.

(Hintergrund) Information:

Evaluationsinstrument.

Übung 25: Feedback zum Training

Beschreibung und Ziele: Einholen von Feedback durch die Trainer.

Methode: Gruppenkreis

Dauer: 10 min

Vorbereitung und Material: keine

Ablauf:

Jeder Teilnehmer sollte nicht mehr als 3 Sätze über das Training sagen. Egal ob positive oder negative Aspekte benannt werden.

(Hintergrund) Information:

Feedback für Verbesserungen.

Evaluation

NEEDS TO BE INCLUDED (europrojectlab)

BARNGA Spiel Arbeitsblätter

(folgende Seiten)

Gruppe 1 - Spielregeln

1. Jede/-r Mitspieler/-in erhält fünf Karten.
2. Eine Karte wird offen auf den Tisch gelegt, der restliche Stapel verdeckt daneben.
3. Wie bei „Mau-Mau“ können Karten abgelegt werden: Farbe auf Farbe (z.B. Kreuz auf Kreuz) und Bild auf Bild (z.B. sieben auf sieben, Dame auf Dame ...).
4. Der/die kleinste Spieler/-in fängt an.
5. Wird ein König gespielt, setzt der/die nachfolgende Spieler/-in eine Runde aus.
6. Wird ein Bube gespielt, muss der/die nachfolgende Spieler/-in eine Karte aufnehmen, es sei denn, er/sie kann einen weiteren Buben ausspielen. Dann nimmt der/die nächste zwei Karten auf.
7. Wenn eine Zehn gelegt wird, darf der/die Spieler/-in zwei Karten an eine/n Mitspieler/-in freier Wahl abgeben.
8. Wer keine passende Karte ausspielen kann, nimmt die oberste Karte vom verdeckten Stapel. Kann auch diese Karte nicht gespielt werden, setzt der/die Spieler/-in eine Runde aus.
9. Ist der Stapel der verdeckten Karten verbraucht, werden die bereits ausgespielten Karten – außer der zuletzt gespielten – gemischt und wieder verdeckt auf den Tisch gelegt.
10. Es gewinnt, wer als Erste/-r nur noch eine Karte auf der Hand hat.

KARO



HERZ



PIK



KREUZ



Gruppe 2 - Spielregeln

1. Jede/-r Mitspieler/-in erhält fünf Karten.
2. Eine Karte wird offen auf den Tisch gelegt, der restliche Stapel verdeckt daneben.
3. Wie bei „Mau-Mau“ können Karten abgelegt werden: Farbe auf Farbe (z.B. Kreuz auf Kreuz) und Bild auf Bild (z.B. sieben auf sieben, Dame auf Dame ...).
4. Der/die Spieler/-in links vom dem/der Kartengeber/-in fängt an.
5. Wenn ein Bube gespielt wird, wird das Spiel in umgekehrter Richtung fortgesetzt (bei dem ersten Buben also gegen den Uhrzeigersinn, beim nächsten wieder im Uhrzeigersinn usw.).
6. Wird eine Dame gespielt, darf der/die Spieler/-in sich eine/-n Mitspieler/-in aussuchen und ihm/ihr zwei Karten ziehen.
7. Wird eine Zehn gespielt, setzt der/die nachfolgende Spieler/-in eine Runde aus.
8. Wer keine passende Karte ausspielen kann, nimmt die oberste Karte vom verdeckten Stapel. Kann auch diese Karte nicht gespielt werden, setzt der/die Spieler/-in eine Runde aus.
9. Ist der Stapel der verdeckten Karten verbraucht, werden die bereits ausgespielten Karten – außer der zuletzt gespielten – gemischt und verdeckt auf den Tisch gelegt.
10. Es gewinnt, wer als Erste/-r keine Karte mehr auf der Hand hat.

KARO



HERZ



PIK



KREUZ



Gruppe 3 - Spielregeln

1. Jede/-r Mitspieler/-in erhält fünf Karten.
2. Eine Karte wird offen auf den Tisch gelegt, der restliche Stapel verdeckt daneben.
3. Wie bei „Mau-Mau“ können Karten abgelegt werden: Farbe auf Farbe (z.B. Kreuz auf Kreuz) und Bild auf Bild (z.B. sieben auf sieben, Dame auf Dame ...).
4. Der/die älteste Spieler/-in fängt an.
5. Wenn eine Dame gespielt wird, muss der/die Spieler/-in zwei Karten ziehen, es sei denn, er/sie kann eine weitere Dame ausspielen. Dann nimmt der/die nächste vier Karten auf.
6. Wird ein König gespielt, darf der/die folgende Spieler/-in keine Karte ausspielen.
7. Wird ein Bube gespielt, gilt das als Trumpf: .Der/die Spieler/-in darf direkt noch eine Karte freier Wahl ausspielen.
8. Wer keine passende Karte ausspielen kann, nimmt die oberste Karte vom verdeckten Stapel. Kann auch diese Karte nicht gespielt werden, setzt der/die Spieler/-in eine Runde aus.
9. Ist der Stapel der verdeckten Karten verbraucht, werden die bereits ausgespielten Karten – außer der zuletzt gespielten – gemischt und wieder verdeckt auf den Tisch gelegt.
10. Es wird solange gespielt, bis der/die erste Spieler/-in keine Karten mehr auf der Hand hat. Wer dann noch die meisten Karten hat, hat gewonnen!

KARO



HERZ



PIK



KREUZ



Gruppe 4 - Spielregeln

1. Jede/-r Mitspieler/-in erhält fünf Karten.
2. Eine Karte wird offen auf den Tisch gelegt, der restliche Stapel verdeckt daneben.
3. Wie bei „Mau-Mau“ können Karten abgelegt werden: Farbe auf Farbe (z.B. Kreuz auf Kreuz) und Bild auf Bild (z.B. sieben auf sieben, Dame auf Dame ...)
4. Der/die Spieler/-in mit den hellsten Augen fängt an.
5. Wenn eine Dame gespielt wird, darf der/die nachfolgende Spieler/-in eine Karte völlig freier Wahl ausspielen.
6. Wird ein As gespielt, darf der/die Spieler/-in zwei Karten unter den verdeckten Stapel zurückschieben.
7. Wird ein König gespielt, wird das Spiel in umgekehrter Richtung fortgesetzt (bei dem ersten König also gegen den Uhrzeigersinn, beim nächsten wieder im Uhrzeigersinn usw.)
8. Wer keine passende Karte ausspielen kann, nimmt die oberste Karte vom verdeckten Stapel. Kann auch diese Karte nicht gespielt werden, setzt der/die Spieler/-in eine Runde aus.
9. Ist der Stapel der verdeckten Karten verbraucht, werden die bereits ausgespielten Karten – außer der zuletzt gespielten – gemischt und wieder verdeckt auf den Tisch gelegt.
10. Es gewinnt, wer zuerst seine/ihre zweitletzte Karte ausspielt.

KARO



HERZ



PIK



KREUZ



Referenzen (online 02/03 2018):

http://ganztag-blk.de/ganztags-box/cms/upload/sprachfrderung/BS_2/Interkulturelles_Sensibilisierungstraining.pdf

<http://ikkompetenz.thueringen.de/interkulturelle-sensibilisierung/>

http://www.ljrberlin.de/sites/default/files/Modul13_Inklusion_end_1.pdf

<https://www.youtube.com/watch?v=MWce9DFeLAo>

https://www.dija.de/toolbox-interkulturelles-lernen/methodenbox-interkulturell/?no_cache=1&tx_fedijamethoden_pi1%5BshowUid%5D=25&cHash=6bbdefe8d7cd10f7be2498a2d032bedc

http://www.cirhomepage.org/speech/speeches/the_barnga.doc

<http://www.lancs.ac.uk/users/interculture/pcat6.htm>

www.culturewise.net/wp-content/uploads/2013/05/Cultural-awareness-training-exercise-pack.pdf

http://friedenspaedagogik.de/blog/wp-content/uploads/2011/10/hb_ii_d.pdf

<https://d-nb.info/976539179/34>

http://www.stefan-scherbaum.de/docs/Konfliktbewaeltigung_Stefan_Scherbaum.pdf

https://en.wikipedia.org/wiki/Friedrich_Glas%27s_model_of_conflict_escalation

<http://stoprumores.com/>

Haftungsausschluss

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Befürwortung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für irgendeine Verwendung der Informationen verantwortlich gemacht werden.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union