



Achtsam kommunizieren – miteinander statt gegeneinander

Kreisjugendring Nordfriesland · 31.01.2026

Referentin: Najomi Eberhardt

HERZLICH WILLKOMMEN

Programm des Tages

- 1. Begrüßung, Vorstellung und Einleitung 11.00 - 11.15 Uhr
- 2. Warum sind wir manchmal unfreundlich? 11.15 - 11.40 Uhr
- 3. Bedeutung von achtsamer Kommunikation 11.45 - 12.15 Uhr
- 4. Umgang mit negativer Kommunikation 12.20 - 13.00 Uhr
- 5. Schöpfungspause 13.00 - 13.15 Uhr
- 6. Lösungsorientierung und Ressourcenfokus 13.15 - 14.00 Uhr
- 7. Perspektive und Wirklichkeit - Planspiel 14.05 - 14.45 Uhr
- 8. Abschluss und Feedback 14.45 - 15.00 Uhr



Wichtig für den Tag

- Nichts muss. Wir müssen genug in unserem Leben.
- Wenn jemand den ganzen Tag über nichts sagen oder machen will, dann ist das absolut ok.
- Das Seminar ist ein Angebot.

Eine kleine Übung

- Seht die drei Bereiche im Raum:
-  Grün = entspannt / gut drauf
-  Gelb = okay, aber angespannt
-  Rot = müde, gestresst, nicht ganz da
- Wo würdet ihr euch gerade am ehesten einordnen?
- **Wichtig:** Die Stimmung, mit der wir hier ankommen, beeinflusst, wie wir reden, zuhören und reagieren.
- Und das wirkt sich auf unser Miteinander aus.

Stimmungsarmbänder

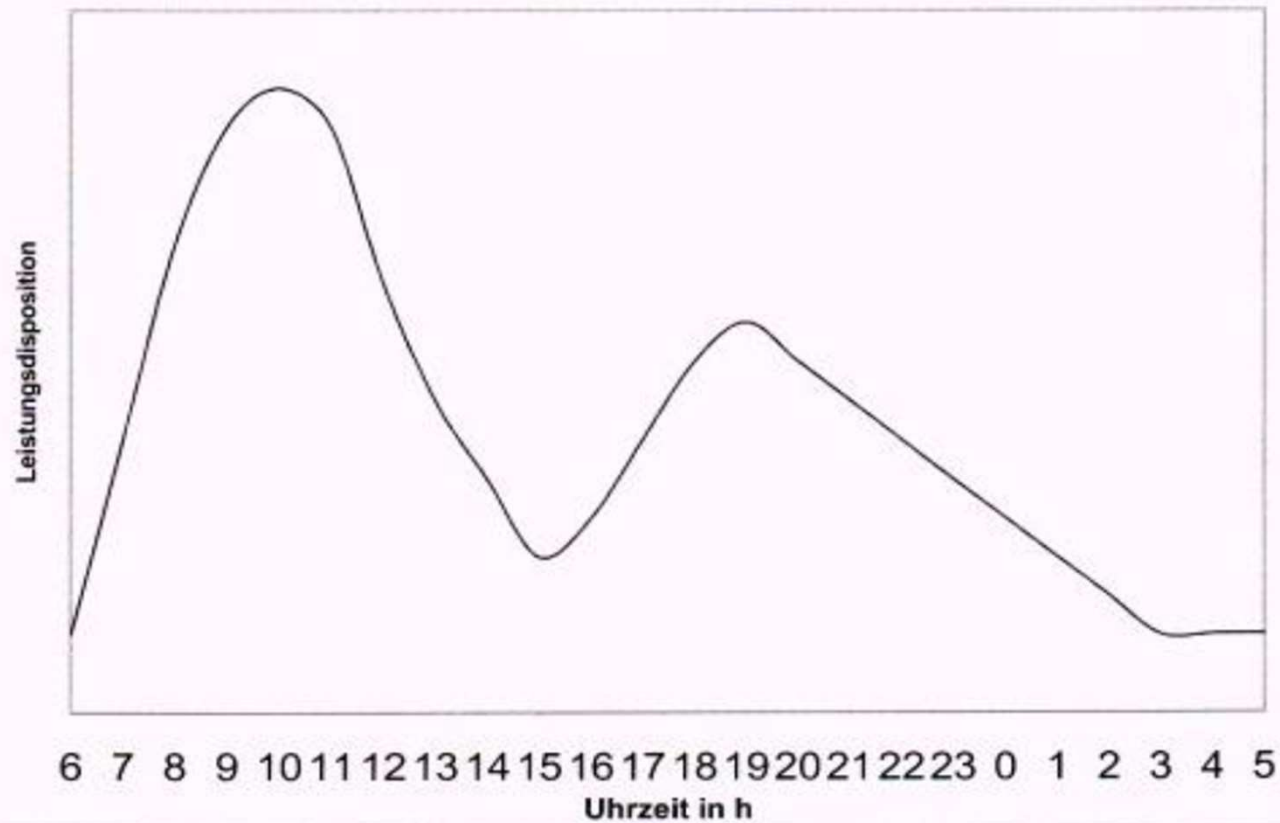
- **Grün:** alles gut, ich fühle mich wohl, bin entspannt, kann gut mitmachen.
- **Gelb:** Ich bin etwas gestresst, unsicher oder gereizt, außerhalb meiner Komfortzone. Ich brauche vielleicht etwas Geduld.
- **Rot:** Ich bin emotional angespannt oder überfordert. Bitte Abstand/ Rücksicht/ Verständnis.
- Auch eine Kombination aus zwei Farben ist möglich (Grün-gelb, gelb-rot).



Warum können Stimmungsarmbänder hilfreich sein?

- Andere sehen sofort, wie ich mich fühle, auch ohne Worte.
- Verhindert Missverständnisse (mein Verhalten wirkt vielleicht „gemein“ oder abweisend, aber die Bandfarbe erklärt den Grund).
- Erleichtert Perspektivwechsel. Andere erkennen: „Ah, die Person ist gerade gestresst / unsicher / überfordert“.
- Unterstützt achtsame Kommunikation. Reaktionen werden respektvoller.
- Hilft, Konflikte früh zu erkennen und zu entschärfen und frühzeitig zu erkennen, wann jemand Abstand oder Unterstützung braucht.

Begrüßung, Vorstellung und Einleitung



Warum sind wir manchmal unfreundlich?

Geht bitte auf menti.com |
und benutzt den Code 2504 4943



Warum sind wir manchmal unfreundlich zueinander?

- **Unsicherheit / Angst:** Um sich selbst besser zu fühlen.
- **Neid / Eifersucht:** Weil jemand etwas vermisst / sich benachteiligt fühlt.
- **Stress / Überforderung:** Können unfaires / gereiztes Verhalten auslösen.
- **Mangelnde Empathie:** Wirkung der Worte / Taten wird nicht erkannt.
- **Gruppenzwang / Anpassungsdruck:** Mitmachen, um dazuzugehören.
- **Schlechte Vorbilder:** Gemeinheit wurde als „normal“ erlebt/ erlernt.
- **Selbstschutz / Abgrenzung:** Um eigene Grenzen zu markieren.
- **Missverständnisse / fehlende Kommunikation:** Falsche Interpretationen.
- **Ungeklärte Konflikte / Frust:** Ärger wird an anderen ausgelassen.

Warum sind wir manchmal unfreundlich?

Unfreundlichkeit als Spiegel

- Unfreundlichkeit ist oft ein Spiegel der eigenen inneren Befindlichkeit.
- Fast immer steckt etwas dahinter, das mit der Person selbst zu tun hat.
- **Wichtig:** Das heißt nicht, dass das Verhalten „okay“ ist.
- Doch es hilft, es nicht persönlich zu nehmen, sondern zu verstehen, dass die Gemeinheit meistens ein Ausdruck eigener Probleme ist.



Traumapädagogik: Die Annahme des guten Grundes

- Herausforderndes Verhalten ist Kommunikation.
- Menschen handeln nicht *"einfach so"*.
- Hinter herausforderndem oder „komischem“ Verhalten steht immer ein guter Grund.
- Oft ist es der Versuch, einen schwierigen Kontext zu meistern.
- Dieses Verhalten ist aus ihrer Sicht sinnvoll, auch wenn es gesellschaftlich nicht akzeptiert ist.
- **Merksatz:** Traumapädagogik heißt **verstehen statt verurteilen**.

Warum sind wir manchmal unfreundlich?

Der Tropfen, der das Fass zum Überlaufen bringt, oder: Unser aller Aushalte-Fass

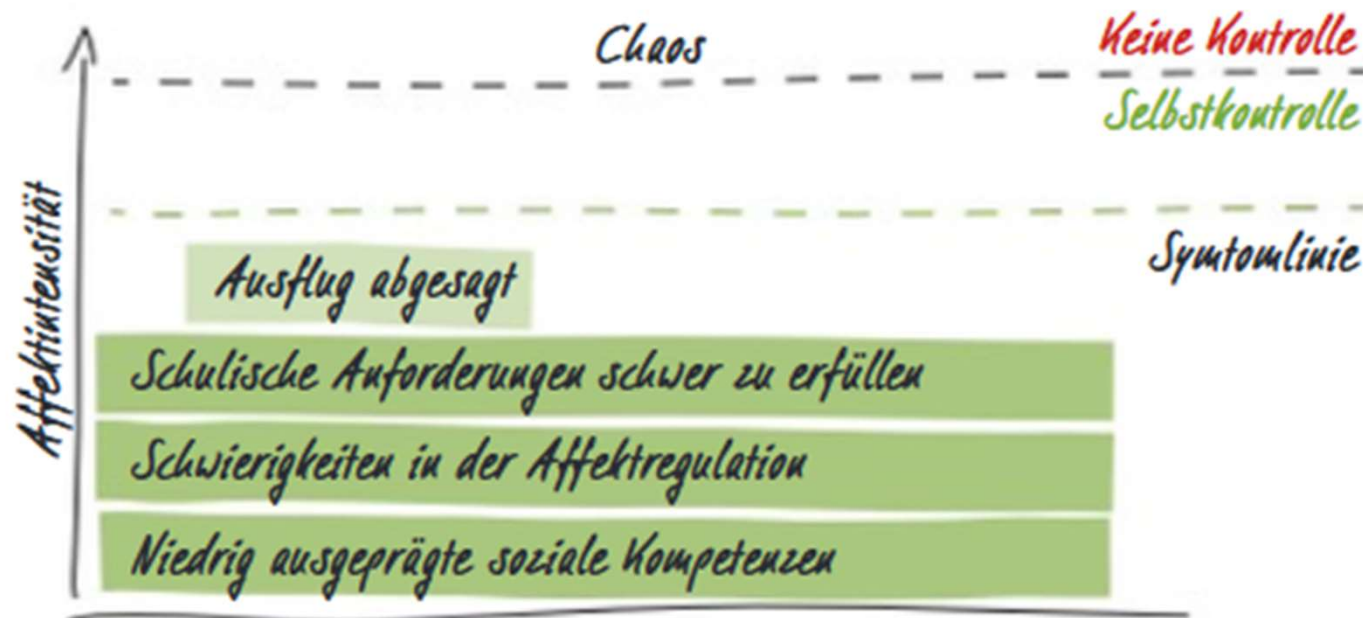


Abb.: Eigene Darstellung auf Grundlage des Vulnerabilitäts-Stress-Modell

Fallbeispiel: „*Mir doch egal.*“

- Selina (15) lacht in ernsten Gesprächsrunden provozierend, macht zynische Kommentare und zeigt kein Interesse an Regeln oder Gruppenergebnissen.
- Was könnte der gute Grund sein? Was braucht sie vielleicht?
- Zynisches Verhalten kann Selbstschutz sein. Wer nicht beteiligt ist, kann nicht verletzt werden.
- Konstruktive Reaktion: Das Verhalten nicht persönlich nehmen.
Grenzen klar, aber ruhig setzen („*Ich sehe, dass dir das gerade egal scheint...*“).

Fallbeispiel: „*Alles unter Kontrolle.*“

- David (13) bestimmt ständig alles. Er lässt andere nicht ausreden, stellt Aufgaben um und besteht auf „*seine*“ Regeln.
- Was könnte der gute Grund sein? Was braucht er vielleicht?
- Kinder mit Kontrollverhalten haben oft die Erfahrung gemacht, dass Kontrolle überlebenswichtig war. Unsicherheiten = Stress.
- Nicht sofort gegensteuern („*Du hast hier nichts zu sagen!*“).
- Spiegeln: „*Du willst sicher sein, dass es gut läuft, oder?*“
- Verantwortung dosiert anbieten – unter Anleitung.

Fallbeispiel: „*Ich hasse euch alle!*“

- Jannis (11) bekommt bei der Probe nicht sein Wunschlied und rastet völlig aus. Er schreit, wirft seine Trommel und sagt, dass er alle hasst.
- Guter Grund? Wie könnte eine traumasensible Reaktion aussehen?
- Kleine Auslöser können bei „*Triggern*“ starke Gefühle aktivieren.
- Nicht moralisch bewerten („*Du bist voll undankbar*“), sondern das Gefühl benennen („*Du bist richtig wütend...*“).
- Nach der Eskalation im ruhigen Moment reden und alternative Umgangsweisen mit Wut üben.

Warum „komisches Verhalten“ oft ausgegrenzt wird

- Jemand verhält sich anders als die Gruppe: Redet wenig / redet sehr viel / reagiert irgendwie „ungewöhnlich“.
- Die Gruppe versteht das Verhalten nicht: „Warum macht die Person das?“
- Codes und Signale sind ungewohnt: Körpersprache, Humor, Reaktionen passen nicht zum Rest.
- Unklarheit macht unsicher, das fühlt sich unangenehm an.
- Unsicherheit wird Ablehnung, Ausgrenzen, Lästern, Abstand halten.
- Wichtig zu wissen: Anders $\neq$ falsch. Oft fehlt nur das Verstehen.

Warum Menschen früher Andersartige ausgrenzten

- Früher bedeutete Zugehörigkeit Überleben: Alleinsein war gefährlich.
- Ähnlichkeit gab Sicherheit: Gleiche Sprache, Regeln und Zeichen.
- Andersartigkeit war schwer einschätzbar: Gefahr oder Freund?
(unklar = Risiko).
- Das Gehirn reagiert schneller als der Verstand:
- Erst Gefühl, dann Denken.
- Ausgrenzung war ein Schutzmechanismus:
- Gruppe sichern, Kontrolle behalten.
- **Wichtig:** Wir können heute bewusst anders handeln.



Minipause

“In der Pause liegt die Kraft für
den nächsten Schritt”



Kommunikationstheorie: Verstehen wir einander?

- Die Hüte von de Bono von Erik Bosch.
- Sechs Arten des Denkens (und der Wahrnehmung) = 6 Farben.
- Jeder Mensch hat alle sechs Farben in sich.
- Der eine Mensch hat mehr von der einen Farbe und der andere mehr von einer anderen Farbe in sich.
- Hüte können gezielt „gewechselt“ werden.
- Bewusstsein um die Farben ermöglicht gegenseitiges Verstehen.

Der rote Hut

- Emotionen im Mittelpunkt.
- Spontane Gefühlsausdrücke, Eindrücke, Reaktionen.
- Beispiele: Zweifel, Zorn, Lachen, Ernst.
- Qualität: Authentizität, Verbindung, Nahbarkeit.
- Risiko: Zu starke emotionale Reaktionen können andere überfordern.
- Bewusstheit fördert Dosierung und gegenseitige Verständigung.

Der schwarze Hut

- Kritik & Realitätsprüfung.
- Fokussiert auf Risiken, Grenzen, Einwände.
- Beispiele: „*Das geht nicht*“, „*Das kostet zu viel*“.
- Qualität: Schutz, Sicherheitsdenken, Realismus.
- Risiko: Dauer-Negativblick, Blockadehaltung.
- Wichtig: Kritisches Denken braucht Raum, aber dosiert.

Der weiße Hut

- Fakten & Objektivität.
- Sammelt Informationen, stellt sachliche Fragen.
- Beispiele: „Wie oft? Wann genau? Was ist belegt?“
- Qualität: Klarheit, Nüchternheit, Struktur.
- Risiko: Gefühlsferne, Kälte, zu viel Rationalität.
- Weiß bringt Ordnung in Diskussionen.

Der gelbe Hut

- Optimismus & Chancensblick.
- Sucht Möglichkeiten, sieht Potenziale.
- Beispiele: „*Das wird schon*“, „*Wir finden eine Lösung*“.
- Qualität: Motivation, Zuversicht, positives Denken.
- Risiko: Naivität, Realitätsverlust.
- Kontrast & Ergänzung: Mit Schwarz kombinieren fördert Balance.

Der grüne Hut

- Kreativität & Wachstum.
- Entwickelt neue Ideen, kreative Lösungen.
- Beispiele: „Stützräder? Tandem? Schritt-für-Schritt?“
- Qualität: Innovation, Flexibilität, Visionen.
- Risiko: Träumerei, Realitätsferne.
- Hilfreich: Träume mit Fakten verbinden (Weiß).

Der blaue Hut

- Steuerung & Reflexion.
- Moderiert Prozesse, gibt Struktur, stellt Fragen.
- Beispiel: „*Welche Perspektiven fehlen noch?*“
- Qualität: Coaching, Meta-Ebene, Teamleitung.
- Ziel: Jede Farbe (Qualität) bekommt ihren Platz.
- Wichtig für Teamkultur & Inklusion.

- **Übung:** Perspektivwechsel mit den Hüten von de Bono üben.

Die Bedeutung von achtsamer Kommunikation

Fallbeispiel: „Das Chaos im Jugendtreff“

- Die Küche ist verdreckt, Materialien liegen herum, einige Regeln wurden ignoriert.
- **Lisa (24, Jugendleitung):** „Alter, ich habe extra alles vorbereitet, und jetzt sieht’s hier aus wie auf’m Schlachtfeld! Ich reiß’ mir den Arsch auf und es interessiert niemanden?!“
- **Jonas (28, Sozialpädagoge):** „Ich hab die Situation im Blick. Heute waren 18 Jugendliche hier, obwohl nur 12 angemeldet waren. Nach Plan warst du heute gar nicht für den Raum zuständig. Außerdem wurde das Regelplakat gestern aktualisiert – es hängt am Kühlschrank. Einige haben’s wohl einfach nicht gelesen.“
- **Lisa:** „Ach so, na dann ist ja alles geklärt! Super! Weil’s im Plan steht, bin ich also nicht genervt?! Jonas, ich brauche jetzt keine Zahlen – ich brauch’ Unterstützung! Ich stehe hier allein mit dem Mist! Immer nur Listen und Pläne – aber keiner packt mit an!“
- **Jonas:** „Ich versuche dir doch gerade zu erklären, woran es liegt.“
- **Lisa:** „Nein! Du erklärst mir, warum ich mich nicht aufregen soll. Und genau das bringt mich auf die Palme!“

Die Bedeutung von achtsamer Kommunikation

Fallbeispiel: „Planungstreffen für einen Aktionstag“

- **Mara:** „Ich sag’s euch: Das wird nichts. Wenn das Wetter kippt und wir keine Ersatzlocation haben, geht nix mehr. Und wir haben keine festen Zusagen von den Ehrenamtlichen. Das ist total riskant.“
- **Timo:** „Ach Mara, das wird schon! Mal nicht gleich in Panik verfallen!“
- **Mara:** „Timo, du machst es dir echt zu einfach! Es geht hier um Verantwortung! Wir können nicht einfach hoffen, dass alles gut wird!“
- **Timo:** „Und du siehst immer nur das Schlechte! Du ziehst die Stimmung runter, bevor wir überhaupt loslegen! Kein Wunder, dass niemand Bock hat, mit dir was zu planen.“
- **Mara:** „Weil ich realistisch bin! Ich hab keine Lust mehr, ständig die Einzige zu sein, die Risiken anspricht, während du in deiner Gute-Laune-Wolke sitzt und alles verdrängst!“
- **Timo:** „Und ich hab keine Lust, ständig gegen deine Schwarzmalerei anzukämpfen. Du solltest überlegen, ob du überhaupt Teil dieses Projekts sein willst.“



Fallbeispiel: „Jugendfreizeit auf der Kippe“

- Eine Jugendgruppe plant seit Monaten eine fünftägige Freizeit in den Sommerferien. Doch drei Wochen vorher gibt es Probleme:
- Zwei Teamer:innen haben abgesagt.
- Der Bus ist teurer geworden als geplant.
- Der Gruppenraum im Zielort ist plötzlich doppelt belegt.
- Es ist unklar, ob genug Teilnehmende verbindlich mitkommen.
- Die Gruppe trifft sich kurzfristig, um zu beraten, **ob die Freizeit stattfinden kann – und wenn ja, wie.**

Fallbeispiel: „Feedbackgespräch eskaliert“

- **Situation:** Eine Person gibt kritisches Feedback („Du warst ziemlich abwesend!“), die andere reagiert verletzt: „Immer kritisierst du mich!“
- **Übung:** Feedback geben und annehmen – Perspektiven formulieren, ohne Vorwürfe.

Alle Farben zählen

- Jede Farbe ist eine Qualität.
- Keine ist „besser“ als die andere.
- Menschen tragen alle Farben in sich, unterschiedlich stark.
- Ziel ist, die Farben zu verstehen, zu dosieren und wertzuschätzen.
- Gute Gruppen nutzen die Vielfalt der Farbpalette bewusst.

Eine kleine Übung

- Setzt euch in Kleingruppen zusammen.
- Schaut für jede Person: Welche Farben findet ihr ausgeprägt? Was denkt ihr selbst? Was denken die anderen?
- Ist es unterschiedlich? Zuhause? In der Schule? Im Verein? Bei Freunden oder Freundinnen?
- Welche Farbe möchtet ihr weiterentwickeln? Und warum?



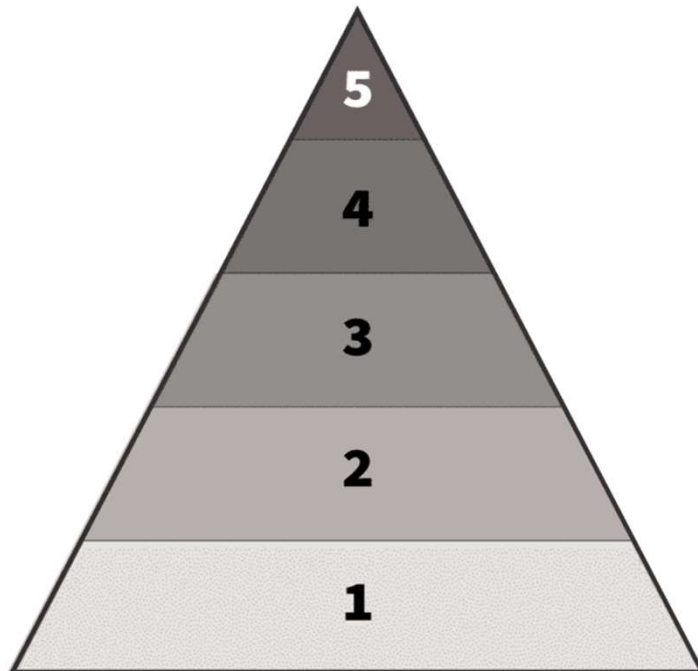
Minipause

“In der Pause liegt die Kraft für
den nächsten Schritt”



Die Maslowsche Bedürfnispyramide

„Mich ziehen die anderen immer so runter“



5. Selbstverwirklichung

4. Wertschätzung

3. Zugehörigkeit

2. Sicherheit

1. Physiologische Bedürfnisse

Eine kleine Übung: Meinung oder Fakt?

- „Du bist doof.“ → **Meinung**
- „Du hast heute nichts gesagt.“ → **Fakt**
- „Du bist immer nervig.“ → ?
- „Du spielst schlecht.“ → ?
- „Du hast den Einsatz verpasst.“ → ?
- „Du nimmst nie Rücksicht.“ → ?
- „Du warst heute 10 Minuten zu spät.“ → ?
- „Du machst alles kaputt.“ → ?
- „Du bist total unmotiviert.“ → ?
- „Du hast zweimal nicht geübt.“ → ?

Meinung oder Fakt, warum ist das wichtig?

- Wenn du erkennst „Das ist nur eine Meinung, nicht die Wahrheit“, kannst du die Aussage leichter nicht persönlich nehmen.
- Das schafft innere Distanz:
- Du behältst Ruhe, auch wenn andere emotional werden oder sich verletzend äußern.
- Über Fakten lässt sich leichter und konkreter sprechen.

Das Geschenke-Beispiel

- Jemand will dir ein Geschenk geben. Du nimmst es nicht an.
- Wem gehört es dann? Es gehört weiterhin der schenkenden Person.



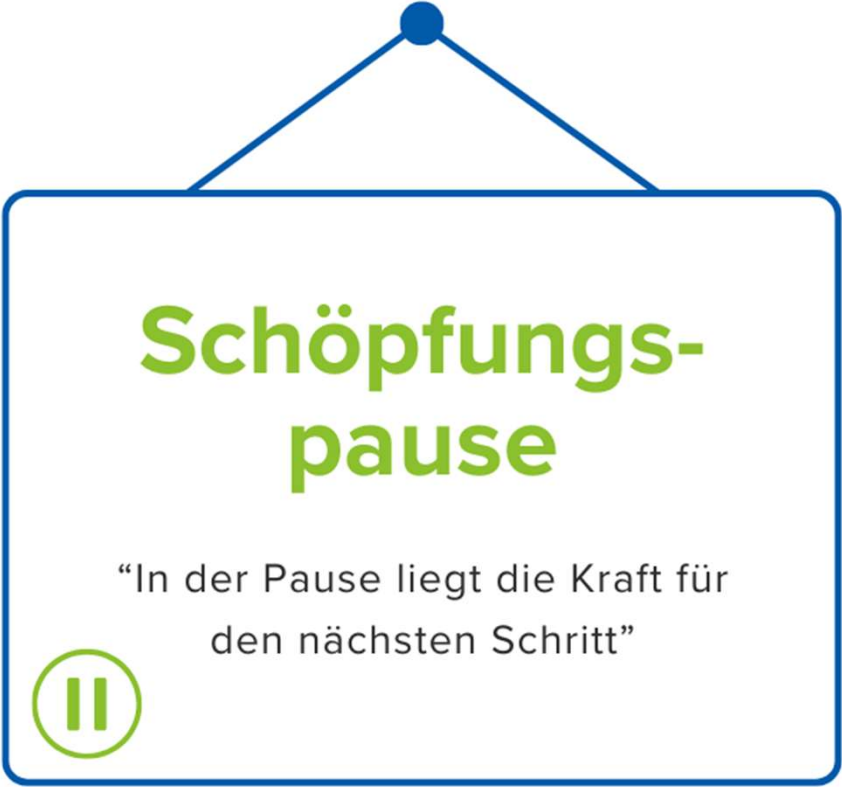
Das Geschenke-Beispiel

- Jemand will dir seine schlechte Laune oder eine Gemeinheit „geben“.
- Du nimmst es nicht an → die Gemeinheit gehört weiterhin der anderen Person.
- Negativität muss nicht auf dich abfärben.
- Du entscheidest, was du annimmst.



Zusammenfassung

- Wir wissen jetzt, warum Menschen manchmal andere ausgrenzen oder unfreundlich zu anderen sind.
- Wir wissen auch, dass wir uns weiter entwickelt haben und das nicht mehr so sein muss.
- Wir können Kommunikation jetzt besser einordnen und können üben, unsere Kommunikation gezielt einzusetzen.
- Wenn Menschen uns gegenüber negativ kommunizieren, entscheiden wir selbst, ob wir es annehmen wollen oder nicht.



Schöpfungs- pause

“In der Pause liegt die Kraft für
den nächsten Schritt”



Problemorientierung versus Lösungsorientierung

- **Problemorientierung:** „*Was ist schiefgelaufen? Was ist schlecht?*“
- Blick zurück: Ursachen, Fehler, Schuld.
- Fokus auf Hindernisse und Defizite.
- Gefahr: Man „steckt fest“ im Problem / in seinem Blick.
- **Lösungsorientierung:** „*Was ist möglich – und was geht jetzt?*“
- Blick nach vorn: Chancen, Ressourcen, nächste Schritte.
- Fokus auf Stärken, Ideen und Handlungsfähigkeit.
- Ziel: Veränderung gestalten statt Probleme beklagen.

Was Aufmerksamkeit erhält, das erhält Energie. –

Und was Energie erhält, das wächst. (Appreciative Inquiry)



Warum wir oft nur das sehen, was **nicht** funktioniert

- **Kultur der Fehlervermeidung:**
 - In Deutschland liegt der Fokus häufig auf Fehlern und Mängeln.
 - Schon in Schule und Ausbildung wird Kritik oft stärker betont als Lob.
- **Problemfokus in Alltag und Arbeit:**
 - Menschen achten stärker auf Risiken, Defizite und Hindernisse.
 - „Was schiefgehen könnte“ wird automatisch priorisiert.
- **Folgen für Motivation und Kreativität:**
 - Energie wird auf Probleme gebunden statt auf Lösungen.
- **Lebenszufriedenheit: Platz 17 von 22 Ländern.**
 - Quelle: <https://www.welt.de/gesundheit/article256039938/So-gluecklich-sind-die-Deutschen-im-Vergleich-mit-anderen-Nationen.html>

Fallbeispiel: Stress vor der Prüfung

- Mia und Leon haben morgen eine wichtige Matheprüfung. Beide hatten viel vor in den letzten Tagen und somit nicht gelernt.
- **Mia:** „Ich schaffe das nie! Ich habe zu wenig gelernt, alles wird schiefgehen. Ich bin schlecht in Mathe. Meine Eltern sagen das auch.“
- Fokus auf Probleme, Sorgen, Ängste, Schuldgefühle.
- **Leon:** „Okay, ich habe noch ein paar Stunden. Ich kann die wichtigsten Aufgaben wiederholen. Dann kann ich mein Bestes geben.“
- Fokus auf konkrete Lösungen, Handlungsmöglichkeiten und Motivation.
- **Nachweislich:** Bessere Ergebnisse in der Lösungsorientierung.

Lösungsorientierung in Aktion

- Das Gehirn reagiert auf negative Gedanken wie auf Erlebnisse.
- Wenn wir ständig Probleme sehen („Das schaffe ich nie“, „Alles ist zu viel“, „Was ist die Person dumm“), wertet das Gehirn das als Bedrohung und Stress.
 - Stresshormone wie Cortisol und Adrenalin werden ausgeschüttet.
 - Folge: Anspannung, negative Gefühle.
- Wenn wir dagegen lösungsorientiert denken („Wie kann ich das schaffen?“, „Was klappt schon gut?“, „Was kann die Person gut?“),
 - interpretiert das Gehirn die Situation als bewältigbar.
 - Entspannung und Ruhe kann einkehren.

Der biologische Kreislauf

- Positive Gedanken → Erfolgserlebnisse → Glücksbotenstoffe → mehr Motivation → noch mehr positive Gedanken.
- So entsteht eine aufbauende Spirale, die langfristig zu psychischer Stabilität, Gesundheit und Wohlbefinden führt.
- Umgekehrt: Problemdenken → Stresshormone → Anspannung → weniger Antrieb → mehr negatives Denken.

Fünf gute Nachrichten

- 1. „Lösungsdenken“ ist trainierbar.
- 2. Wir entscheiden in jedem Moment unsere Perspektive.
- 3. Das Gehirn passt sich an häufige Denkmuster an (Neuroplastizität). Der Blickwinkel verändert sich.
- 4. Wer regelmäßig lösungsorientiert denkt, stärkt die neuronalen Verbindungen, die mit positiven Botenstoffen verknüpft sind.
- 5. Mit der Zeit reagiert das Hirn automatisch gelassener auf Situationen, die wir negativ finden.

Ressourcenfokus – Jede:r kann etwas

- Jeder Mensch hat Stärken, auch wenn sie nicht sofort sichtbar sind.
- Stärken sind unterschiedlich, laut/ leise, praktisch/ kreativ, sozial/ fachlich.
- Schwächen $\neq$ Wertlosigkeit: Niemand kann alles, aber jede:r kann etwas.
- Ressourcen erkennen statt Defizite suchen, Blick wechseln: Was bringt die Person mit?
- Gemeinschaft profitiert von Vielfalt, Unterschiede machen Teams stark.
- Anerkennung stärkt Selbstvertrauen, gesehen werden verändert Verhalten.



Minipause

“In der Pause liegt die Kraft für
den nächsten Schritt”



Eine kleine Übung:
Was seht ihr?



Quelle: <https://www.spiegel.de/fotostrecke/manipulierte-bilder-fotostrecke-107186.html>

Eine kleine Übung:
Was seht ihr?



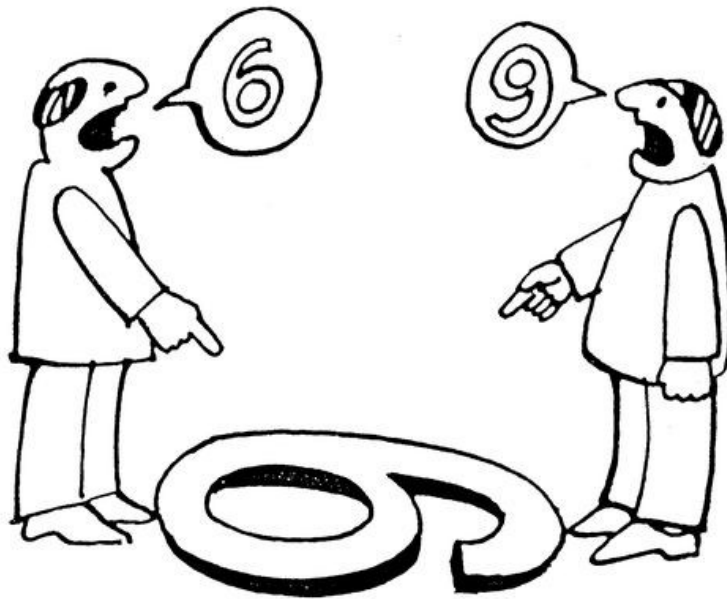
Quelle: <https://www.spiegel.de/fotostrecke/manipulierte-bilder-fotostrecke-107186.html>

Die Wichtigkeit der Perspektive



Quelle: <https://www.spiegel.de/fotostrecke/manipulierte-bilder-fotostrecke-107186.html>

Alles ist eine Frage der Perspektive (verhandelbar):



Quelle: <https://leveragepoints.org/2017/10/31/alles-eine-frage-der-perspektive/>

Fallbeispiel: „Handyverbot im Jugendzentrum“

- Ein Teilnehmender beschwert sich darüber, dass Handys nicht erlaubt sind. Die Gruppenleitung verweist auf die Hausordnung.
- **TN-Perspektive:**
- *„Ich will meine Eltern kontaktieren / Musik hören / chillen.“*
- **Leitungsperspektive:**
- *„Wir wollen Fokus/ weniger Ablenkung/ Sicherheit.“*
- **Übung:** Bitte übernimmt eine Perspektive und argumentiert – danach ein kurzer Rollentausch.

Fallbeispiel: „Der Podcast zur Nacht“

- Eine Person fühlt sich auf einem Zeltlager durch die Lautstärke im Zelt gestört, die andere sagt: „*Ich bin halt so, ich brauche das zum Einschlafen.*“
- **Person A:** Ruhebedürfnis, Reizüberflutung.
- **Person B:** Persönliches Wohlbefinden, eigene Rituale.
- **Übung:** Bitte überlegt, was jede Seite braucht – und verhandelt Lösungsmöglichkeiten.
- Die Frage ist nicht: „Wer hat Recht?“ sondern „Wie lösen wir die Situation?“

Bystander:innen-Intervention

- Bystander:in (zuschauende Person): Eine Person, die Zeuge einer kritischen, einer unfairen Situation oder einer Uneinigkeit ist, aber nicht eingreift.
- Warum greifen viele nicht ein?
- „Das ist nicht mein Problem.“
- „Andere machen bestimmt was.“
- „Ich will mich nicht unbeliebt machen“.
- „Ich weiß nicht, was ich tun soll.“
- „War das wirklich grenzverletzend?“

Schritte der Intervention

- **Direkt ansprechen:** „*Lass das bitte – das geht zu weit.*“
- **Ablenken/ umleiten:** „*Hey, kannst du mir kurz helfen?*“
- **Hilfe holen/ Verantwortung teilen:** „*Ich hole jemanden.*“
- **Später ansprechen/ nachfragen:** „*Ich hab das mitbekommen, wie geht es dir?*“
- **Merksatz:** Niemand muss alles können, aber jede:r kann etwas tun.

Eine kleine Übung

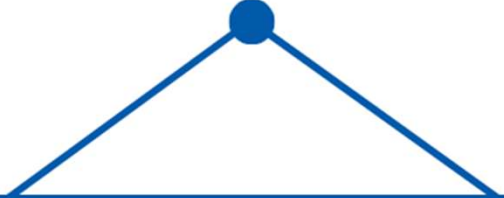
- **Übung:**
- 1 Person Täter:in
- 1 Betroffene:r
- 1 Bystander:in
- Statist:innen.
- **Ziel:** Passende Intervention üben.

Fallbeispiel: Das ausgegrenzte Mädchen

- Zwei Mädchen sagen zu einem anderen Kind in der Pause: „Du darfst nicht mitspielen, du bist eklig.“ Das Kind geht traurig weg. Andere Jugendliche beobachten es, sagen aber nichts.
- Lösungsmöglichkeiten:
- Direkt sagen, dass Ausgrenzen nicht in Ordnung ist.
- Das Kind ansprechen: „Komm, wir starten was Neues.“
- Später mit dem Kind sprechen: „Willst du darüber reden?“
- Mit dem Team/ der Leitung sprechen, damit sie sich kümmern.

Fallbeispiel: „*Der blöde Jonas*“

- Eine Teamerin ruft: „*Na Jonas, bist du wieder zu faul zum Denken?*“
Die anderen lachen. Jonas zieht sich zurück.
- Lösungsmöglichkeiten:
- „*Hey, das war nicht okay.*“
- Jonas einbeziehen, Thema wechseln.
- Später mit Jonas oder der Teamerin sprechen.
- Mit einem anderen Teamer oder einer Teamerin Rücksprache halten.



Minipause

“In der Pause liegt die Kraft für
den nächsten Schritt”



Planspiel „Hinter der Fassade“

- Acht Personen erhalten eine geheime Rollenbeschreibung mit:
- Charaktereigenschaften, Belastungsfaktoren, die sie aktuell belasten, kurzen Hinweise, wie sich diese Belastung auf ihr Verhalten auswirken könnte.
- Ihr spielt junge Menschen mit unterschiedlichen Herausforderungen. Nur ihr wisst, was euch gerade belastet.
- Ziel: Perspektiven verstehen, nicht sofort urteilen.
- **Aufgabe:** Jede:r reagiert spontan auf das Verhalten der anderen, aus Sicht des eigenen Charakters und der Belastungen.

Planspiel „Hinter der Fassade“

- Szene: Ein Spielmannszug trifft sich zur wöchentlichen Probe in der Turnhalle. Alle sind motiviert, aber bringen eigene Sorgen und Belastungen mit. Kleine Missverständnisse, unterschiedliche Erwartungen und persönliche Spannungen führen zu Reibungen.
- Anna meckert über zu leises Spielen → Ben reagiert abweisend.
- Carla unterbricht andere, weil sie schneller fertig werden will.
- David flüstert Sarkasmus zu Greta → Greta stichelt zurück.
- Finn versucht zu vermitteln, wird aber übergangen → wirkt unsicher.
- Ella zieht sich zurück, ignoriert Bemerkungen → andere wundern sich.
- Hannes kritisiert laut Ben, um im Mittelpunkt zu stehen.

Planspiel „Hinter der Fassade“

- Einige Notenblätter (Ella, Greta) und die Schlagzeugsticks (Finn) fehlen.
- Die Dirigentin bemerkt einen Fehler im Rhythmus und bittet um Wiederholung.
- Bestimmte Instrumente müssen extra üben (Anna, Ella & Hannes, Finn).
- David und Ben spielen nicht synchron, Fehler werden laut kommentiert.
- Carla versteht eine Anweisung falsch (Einsatzzeitpunkt).
- Greta versteht eine Anweisung falsch (Takt).

Planspiel „Hinter der Fassade“

- Reflexionsrunde 1 – Perspektive erkennen
- **Überlegt bitte gemeinsam:**
- Wie wirkt Person X auf euch?
- Warum hat Person X möglicherweise so reagiert?
- Mit welchem Hut kommuniziert sie?
- Welche Belastung könnte dahinterstecken?
- Person X: Wie fühlt es sich an, in dieser Lage zu sein?
- **Ziel:** Versucht bitte, Verständnis zu entwickeln, nicht zu urteilen.
- „Urteile nie über einen Menschen, bevor du nicht in seinen Schuhen gegangen bist.“ (Afrikanisches Sprichwort).

Planspiel „Hinter der Fassade“

- Reflexionsrunde 2 – Perspektive aushandeln
- **Diskussion:**
- Welche Belastungen kennt ihr von euch selbst?
- Wie könnten andere achtsam reagieren? (Bystander:innen, Hüte von de Bono, Anerkennung).
- Wie könnte die Person selber anders reagieren?
- **Auflösung:** Erzählt, was eure Belastungsfaktoren sind.
- Bitte spielt noch einmal die folgende Szene: Die Dirigentin bemerkt einen Fehler im Rhythmus und bittet um Wiederholung.

Perspektive und Wirklichkeit

Rolle	Instrument	Belastung	Hinweise für Verhalten
Anna	Flöte	Eltern streiten, wenig Schlaf	Gereizt, meckert, reagiert scharf auf kleine Fehler
Ben	Trommel	Mobbing in der Schule	Verteidigt sich übertrieben, kritisiert andere, will Eindruck machen
Carla	Querflöte	Leistungsdruck Schule	Ungeduldig, unterbricht, wirkt genervt
David	Trompete	Liebeskummer	Sarkastisch, abweisend, Augenrollen, kleine Spitzen
Ella	Flöte	Streit mit bester Freundin	Verschlossen, zieht sich zurück, spricht wenig
Finn	Schlagzeug	Angst vor Konflikten	Zögerlich, stimmt allem zu, kann plötzlich ausflippen
Greta	Klarinette	Umzug, neue Freunde	Eifersüchtig, stichelt, will Aufmerksamkeit, wirkt „gemein“
Hannes	Trompete	Geringes Selbstwertgefühl	Macht andere klein, um selbst stark zu wirken, kritisiert laut

Zusammenfassung des Tages

- Hinter herausforderndem Verhalten steht in der Regel ein Grund.
- Wir kommunizieren in Farben und können diese gezielt nutzen.
- Wir können nach Lösungen für Herausforderungen suchen.
- Bei unterschiedlichen Auffassungen können wir verhandeln.
- Wir versuchen, zu verstehen, statt zu verurteilen.
- Wir können Stimmungsarmbänder nutzen, um anderen zu helfen, uns besser zu lesen.
- Unfreundlichkeit tut niemandem gut, auch nicht uns selbst.
- Wir schauen hin, wenn uns etwas auffällt.
- **Dann klappt es auch mit dem Miteinander.**

Bitte bewertet die Veranstaltung unter:

- <https://survey.lamapoll.de/KJR-NF-e.V.-Feedback-Seminare>



Vielen Dank für heute!