

EMMW

PR-2 - Aufgabe 2-1

Theoretische Module

Emotional Management for Migrant Women

Migrafrica VJAAD e.V.

Deutschland



1. Einführung in Themen und Unterthemen	2
1.1. Hintergrund	2
1.2. Definition des Begriffs	3
1.3. Verschieden Kulturell Perspektiven auf diee Thema	4
1.4. Gender-Perspektive	5
2. Kulturell SEnsitivität und Ichinterkulturell CKompetenz	6
2.1. Hintergrund	6
2.2. Zielgruppe und Ziel der Aktivität	7
2.3. Lernergebnisse der Aktivität	8
2.4. Beschreibung der Tätigkeit	8
2.5. Literaturverzeichnis	11
3. Geschlecht SEnsitivität	12
3.1. Hintergrund	12
3.2. Zielgruppe und Ziel der Aktivität	12
3.3. Lernergebnisse der Aktivität	13
3.4. Beschreibung der Tätigkeit	13
3.5. Literaturverzeichnis	15
4. Trauma SEnsitivität	17
4.1. Hintergrund	17
4.2. Zielgruppe und Ziel der Aktivität	17
4.3. Lernergebnisse der Aktivität	18
4.4. Beschreibung der Tätigkeit	18
4.5. Literaturverzeichnis	20
5. Sein EinWare von POver RHochgefühle	21
5.1. Hintergrund	21
5.2. Zielgruppe und Ziel der Aktivität	22
5.3. Lernergebnisse der Aktivität	22
5.4. Beschreibung der Tätigkeit	22
5.5. Literaturverzeichnis	24

1. Einführung in Themen und Unterthemen

1.1. Hintergrund

EMMW ist ein Trainingsplan zur Entwicklung und zum Management emotionaler Fähigkeiten im Zusammenhang mit der Einwanderung. Es richtet sich sowohl an Migrantinnen als auch an Sozialarbeiter und NGOs. Ziel ist es, ihre Fähigkeit zu verbessern, die Herausforderungen zu meistern, die mit der Anpassung an und der Integration in ein neues Land verbunden sind, und letztendlich das psychische Wohlbefinden und die Inklusion in dem Land zu fördern, in dem sie zu leben beginnen. Es ist geplant, das Ausbildungssystem komplementär in diesen beiden Richtungen zu entwickeln, wobei die unterschiedlichen Bedürfnisse und Ansätze berücksichtigt werden, die für jede Zielgruppe erforderlich sind, um grundlegende Soft Skills zu entwickeln.

Nach der Durchführung der State-of-the-Art-Analyse als erste PR1-Aktivität ging das Konsortium zur zweiten Aktivität über, die darauf abzielte, detailliertere qualitative Ergebnisse zu erhalten. In diesem Zusammenhang organisierten die Partner eine Reihe von Gruppen- und Einzelinterviews mit Experten auf dem Gebiet der Migration, die über Erfahrung mit der Zielgruppe verfügen. Basierend auf der Analyse der Ergebnisse werden die folgenden Faktoren als Hindernisse im sozialen Integrationsprozess von Migrantinnen bestimmt.

- Mangelnde Sprachkenntnisse
- Kulturelle Unterschiede
- mit doppelter Diskriminierung konfrontiert
- die primäre Bezugsperson für Kinder und ältere Menschen zu sein
- eingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt und nur zu Niedriglohnsektoren
- Mangelndes Wissen über Leistungen und Rechte (z. B. Beratungs- und Selbsthilfegruppen sowie Gesundheitsdienste)
- Psychische Probleme

Um Sozialarbeiter*innen in ihrer Beziehung zu Migrantinnen auszustatten und zu unterstützen, werden 6 Themen festgelegt:

- Zuhören & Empathie
- Geduld
- Emotionales Management/Selbstkontrolle
- Empfindlichkeit

- Bitten Sie um Hilfe
- Positive Einstellung

In diesem theoretischen Modul wird das Thema Sensibilität im Mittelpunkt stehen.

1.2. Definition des Begriffs

Sensibilität ist ein wichtiges Persönlichkeitsmerkmal in der Sozialen Arbeit. Auch wenn es in der Psychologie und Soziologie derzeit keine einheitliche Definition dafür gibt, gibt es hier eine Möglichkeit, es zu definieren: Sensibilität ist ein Persönlichkeitsmerkmal, das "sehr wachsam gegenüber externen Informationen ist, leicht Hinweise zu erhalten ist und eine höhere Fähigkeit hat, subtile Veränderungen wahrzunehmen". Mehrere Studien haben eine hohe Korrelation zwischen Sensibilität und emotionaler Intelligenz gezeigt¹.

Hochsensible Personen neigen dazu, eine höhere emotionale Intelligenz zu zeigen, bei der sie die emotionalen Zustände von sich selbst und anderen besser zu verstehen scheinen und entsprechend handeln. In diesem theoretischen Modul definieren wir Sensibilität als das Potenzial, auf die Besonderheiten, Persönlichkeiten, Identitäten, Kulturen und Emotionen anderer zu achten und sich dessen beim Aufbau von Beziehungen bewusst zu sein.

Wir haben die folgenden Sensibilitätskompetenzen ausgewählt, die in unserer täglichen Sozialen Arbeit am häufigsten zu sein scheinen, und Methoden vorgeschlagen, um diese zu verbessern, wenn Defizite bestehen. In diesem theoretischen Modul werden wir folgende Themen behandeln:

- Kulturelle Sensibilität
- Gender-Sensibilität
- Trauma-Sensibilität
- Sich der Machtverhältnisse bewusst sein

Der Grund, warum wir diese ausgewählt haben, liegt in ihrer Verbreitung in unseren täglichen Interaktionen mit Migrantinnen und ihrer Bedeutung in unserer Beratungsarbeit.

¹ Wurzel, S. (2019). Die Beziehung zwischen Sprache, emotionaler Intelligenz und kultureller Sensibilität [Masterarbeit]. <https://doi.org/10.33015/dominican.edu/2019.HONORS.ST.14>

Bei der Arbeit mit Migrantinnen ist es üblich, Migrantinnen mit unterschiedlichem kulturellem und religiösem Hintergrund zu treffen. Über diese unterschiedlichen Kulturen, Religionen und Lebensweisen informiert zu sein, ist ein zentraler Aspekt des Beratungsprozesses. Man sollte auch über verschiedene Geschlechter, Stereotype und Vorurteile informiert und sensibel sein. Traumata gehören auch zu den häufigsten Faktoren bei Migranten, insbesondere bei Asylbewerbern und Flüchtlingen. Diese Traumata zu verstehen und Empathie zu zeigen, spielt in unseren Beratungsangeboten eine wichtige Rolle.

Wir haben das letzte Unterthema, Machtverhältnisse in Beratungsdiensten, hinzugefügt, um Sozialarbeiter*innen und Migrantinnen für die Machtverhältnisse zu sensibilisieren, die sich normalerweise zwischen Dienstleister*innen und Klient*innen entwickeln.

1.3. Unterschiedliche kulturelle Perspektiven auf das Thema

Die Befindlichkeiten können zwischen verschiedenen Kulturen unterschiedlich sein. Verschiedene Kulturen haben einzigartige Überzeugungen, Werte, Bräuche und Traditionen, die ihre Einstellungen und Verhaltensweisen beeinflussen. Sprache, Religion, Geschlecht, soziale Normen und historische Erfahrungen sind einige kulturelle Faktoren, die Empfindlichkeiten beeinflussen können.²

Zum Beispiel können einige Kulturen direkten Augenkontakt als Zeichen des Respekts betrachten, während in anderen Kulturen die Vermeidung von Augenkontakt als Zeichen des Respekts angesehen werden kann. In vielen östlichen und einigen karibischen Kulturen kann es als unhöflich oder aggressiv empfunden werden, den Augen eines anderen zu begegnen. In einer Studie aus dem Jahr 2013, die in PLOS ONE veröffentlicht³ wurde, betrachteten Asiaten eine Person, die Augenkontakt herstellt,

² Matsumoto, D. (2007). Kultur und Psychologie. Thomson Wadsworth.

Hofstede, G. (2001). Die Konsequenzen der Kultur: Vergleich von Werten, Verhaltensweisen, Institutionen und Organisationen über Nationen hinweg. Veröffentlichungen von Sage.

Hall, E. T. (1959). Die stille Sprache. Ankerbücher.

Triandis, H. C. (1995). Individualismus & Kollektivismus. Westview Press.

³ Akechi H, Senju A, Uibo H, Kikuchi Y, Hasegawa T, Hietanen JK. Aufmerksamkeit für Blickkontakt in West und Ost: autonome Reaktionen und bewertende Bewertungen. PLoS Eins. 2013; 8(3):e59312. DOI: 10.1371/journal.pone.0059312. Epub 13. März 2013. PMID: 23516627; PMCID: PMC3596353.

eher als Westler als wütend oder unnahbar. Die Studie deutete auch darauf hin, dass die Blickrichtung (direkt vs. abgewandt) die Wahrnehmung der Disposition einer anderen Person beeinflussen könnte. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass kulturelle Unterschiede im Blickkontaktverhalten durch unterschiedliche Anzeigeregeln und kulturelle Normen entstehen.

In ähnlicher Weise legen einige Kulturen großen Wert auf Individualismus, während andere den Kollektivismus betonen.⁴ Diese Unterschiede können sich darauf auswirken, wie Menschen kommunizieren, interagieren und sich ausdrücken. Es ist wichtig, sich dieser kulturellen Unterschiede bewusst zu sein und im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen sensibel darauf zu reagieren. Dies kann dazu beitragen, Verständnis und Respekt zu fördern, Missverständnisse zu vermeiden und positive Beziehungen aufzubauen.

1.4. Gender-Perspektive

Es gibt eine Reihe von Studien zu Geschlecht und Sensibilität, die in der wissenschaftlichen Literatur weit verbreitet sind.⁵

Frühere Metaanalysen und Übersichtsarbeiten zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei der Emotionserkennung haben einen geringen bis mäßigen weiblichen Vorteil gezeigt. Inkonsistente Erkenntnisse aus neueren Studien haben jedoch Fragen zu den Auswirkungen verschiedener Methoden, Stimuli und Stichproben aufgeworfen. In einer kürzlich durchgeführten Studie, die auf einer Gemeinschaftsstichprobe von mehr als 5000 Teilnehmern basierte, testeten die Autoren die Hypothese der emotionalen Sensibilität und stellten fest, dass Frauen empfindlicher auf subtile emotionale Hinweise reagieren, d. h. auf geringe Intensität oder mehrdeutige Hinweise. Darüber hinaus enthielten sie einen Selbsteinschätzungstest zur emotionalen Intelligenz, um jede Diskrepanz zwischen Selbstwahrnehmung und tatsächlicher Leistung sowohl für Männer als auch für Frauen zu untersuchen.

⁴ Hofstede, G. (2001). Die Konsequenzen der Kultur: Vergleich von Werten, Verhaltensweisen, Institutionen und Organisationen über Nationen hinweg. Veröffentlichungen von Sage.

⁵ Kirmayer, L. J. (2012). Gender- und Kulturpsychiatrie. Internationale Zeitschrift für Psychiatrie, 24(3), 249-257. Eagly, A. H., & Wood, W. (2012). Theorie der sozialen Rollen. Handbuch der Theorien der Sozialpsychologie, 2, 458-476. Bebbington, P., & Kuipers, L. (Hrsg.) (1994). Der Einfluss des Geschlechts auf die psychiatrische Diagnose. Gaskell. Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). Das ambivalente Sexismus-Inventar: Unterscheidung von feindseligem und wohlwollendem Sexismus. Zeitschrift für Persönlichkeits- und Sozialpsychologie, 70(3), 491-512.

Die Forschung⁶ fand keine Unterstützung für das emotionale Sensibilitätskonto, da beide Geschlechter die Zieleemotionen auf beiden Ebenen der Reizintensität als ähnlich intensiv bewerteten. Männer nahmen jedoch stärker als Frauen nicht zielgerichtete Emotionen als vorhanden wahr. Darüber hinaus wurde auch festgestellt, dass die niedrigeren Werte von Männern in selbstberichteten EI nicht mit ihrer tatsächlichen Wahrnehmung von Zieleemotionen zusammenhingen, sondern mit der Wahrnehmung von Nicht-Zieleemotionen.

Wir haben oben gesehen, dass Sensibilität in verschiedenen Kulturen unterschiedlich wahrgenommen wird, und das gilt auch für die Geschlechter. Auch wenn es keine stichhaltigen Beweise dafür gibt, dass Frauen besonders sensibel sind, wird Sensibilität bei verschiedenen Geschlechtern und Individuen unterschiedlich wahrgenommen. Aber eines ist wahr, alle Menschen aus allen Kulturen oder Geschlechtern können ihre Fähigkeiten in Sensibilitätskompetenzen verbessern. Im Folgenden werden einige Aktivitäten skizziert, die den Teilnehmern helfen, ihre diesbezüglichen Kompetenzen zu verbessern.

2. Kulturelle Sensibilität und interkulturelle Kompetenz

2.1. Hintergrund

Mehrere Sprachen zu beherrschen, ein höheres Maß an emotionaler Intelligenz und kultureller Sensibilität zu haben, sind positive Eigenschaften, die man in der heutigen globalisierten Welt mitnehmen sollte. Dies gilt insbesondere für Sozialarbeiter, die mit Migranten und verschiedenen Personengruppen arbeiten.

Laut Abdulmarof Hamidzay "bedeutet kulturelle Sensibilität, sich bewusst zu sein, dass kulturelle Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen Menschen existieren, ohne ihnen einen Wert zuzuweisen – positiv oder negativ, besser oder schlechter, richtig oder falsch. Es bedeutet einfach, dass Sie sich bewusst sind, dass die Menschen nicht alle

⁶ Fischer AH, Kret ME, Broekens J. Geschlechtsunterschiede in der Emotionswahrnehmung und der selbstberichteten emotionalen Intelligenz: Ein Test der Emotionssensitivitätshypothese. PLoS Eins. 25. Januar 2018; 13(1):e0190712. DOI: 10.1371/journal.pone.0190712. PMID: 29370198; PMCID: PMC5784910.

gleich sind, und dass Sie erkennen, dass Ihre Kultur nicht besser ist als jede andere Kultur." ⁷

Wenn es um kulturelle Sensibilität geht, ist das fortschrittlichste Modell kultureller Sensibilität die Bennett-Skala, auch Entwicklungsmodell der interkulturellen Sensibilität (DMIS) genannt.⁸ Das DMIS ist in sechs Stufen der zunehmenden Sensibilität für Unterschiede unterteilt und identifiziert die zugrunde liegenden kognitiven Orientierungen, die Individuen verwenden, um kulturelle Unterschiede zu verstehen. Jede Position entlang des Kontinuums repräsentiert immer komplexere Wahrnehmungsorganisationen kultureller Unterschiede, die wiederum immer komplexere Erfahrungen mit anderen Kulturen ermöglichen. Diese Stufen sind Leugnung von Unterschieden, Verteidigung von Unterschieden, Minimierung von Unterschieden, Akzeptanz von Unterschieden, Anpassung an Unterschiede und Integration von Unterschieden.

Die zugrunde liegende Annahme des Modells ist, dass mit zunehmender Komplexität der Wahrnehmungsorganisation kultureller Unterschiede die eigene Kulturerfahrung differenzierter wird und das Potenzial für die Ausübung von Kompetenz in interkulturellen Beziehungen zunimmt. Durch die Erkenntnis, wie kulturelle Unterschiede erlebt werden, können Vorhersagen über die Wirksamkeit interkultureller Kommunikation getroffen und pädagogische Interventionen angepasst werden, um die Entwicklung entlang des Kontinuums zu erleichtern.

Das DMIS-Kontinuum reicht vom Ethnozentrismus, der Erfahrung der eigenen Kultur als "zentral für die Wirklichkeit", bis hin zum Ethnorelativismus, der Erfahrung der eigenen und anderer Kulturen als "relativ zum Kontext". Entwicklungsbewegung ist einseitig, dauerhaft und auf alles anwendbar, was als kultureller Unterschied definiert wird, obwohl es "Rückzüge" von einigen Positionen geben kann. Mehr oder weniger Vertrautheit mit bestimmten Kulturen ändert nichts an der Sensibilität, obwohl sie die Breite der Kompetenz beeinflusst, die man ausüben kann.

Positionen entlang des Kontinuums definieren die allgemeine Art und Weise, wie die Wahrnehmung kultureller Unterschiede in Erfahrung organisiert wird. Die besondere Konfiguration der Wahrnehmungsstrategien, die von jedem Individuum und jeder Gruppe verwendet werden, ist ihre vorherrschende Erfahrung von Differenz: Eine Position ist vorherrschend, obwohl Wahrnehmungsstrategien mehrere Positionen umfassen können. Mit anderen Worten, jedes Individuum oder jede Gruppe hat eine

⁷ Hamidzay, A. (2018, 17. November). Was ist kulturelle Sensibilität? LinkedIn.
<https://www.linkedin.com/pulse/what-cultural-sensitivity-abdulmarof-hamidzay/>

⁸ Bennett, M. (1986). Ein entwicklungsorientierter Ansatz für das Training interkultureller Sensibilität. Internationale Zeitschrift für interkulturelle Beziehungen 10, Nr. 2: 179-95.

einzigartig komplexe Erfahrung kultureller Unterschiede, die dennoch durch eine der folgenden Entwicklungspositionen gekennzeichnet ist:



Die folgende Aktivität wird Sozialarbeitern und Migrantinnen helfen, ihre kulturellen Sensibilitätskompetenzen zu entwickeln.

2.2. Zielgruppe und Ziel der Aktivität

Zielgruppe der Aktivität sind alle Fachkräfte, die mit Migrantinnen arbeiten, wie z. B.

- Übersetzer
- Humanitäre Helfer
- Spezialisten für öffentliche Gesundheit
- NGO-Mitarbeiter und Freiwillige
- Lehrer
- Kinderschützer
- Psychiater (Psychologen, Psychiater)
- Arbeiter in Lagern und Unterkünften
- Trainer

Die Aktivität zielt darauf ab:

- Sensibilisierung der Teilnehmer für kulturelle Befindlichkeiten
- Verbesserung der interkulturellen Kompetenzen der Teilnehmer
- Bauen Sie die Fähigkeit der Teilnehmer zur emotionalen Regulation auf.

2.3 Lernergebnisse der Aktivität

Die Teilnehmer beobachten das Verhalten eines Mannes und einer Frau aus einer fiktiven Kultur, der sogenannten "Albatros-Inselkultur". Sie teilen ihre Beobachtungen

und interpretieren dann, was sie sehen. Die Interpretationen werden in einer Bewertungsrunde bewertet.

Die Teilnehmer erleben selbst, wie schwierig es ist, bei der Beschreibung anderer Kulturen keine Interpretationen einzubeziehen. Sie lernen, dass Handlungen zwar immer vor dem Hintergrund der eigenen kulturellen Sozialisation interpretiert werden, dass es aber auch andere Deutungsmöglichkeiten gibt. Die Teilnehmenden reflektieren, welche Aspekte ihre eigene Wahrnehmung beeinflusst haben und erweitern ihre Fähigkeit, kulturelle Überschneidungen zu analysieren.

2.4. Beschreibung der Tätigkeit

Name der Aktivität: Die Kultur der Albatros-Insel

Betriebliche Anforderungen/Logistik

- Halbkreis der Stühle
- Teller mit Erdnüssen
- Kann online organisiert werden, indem das Video gezeigt wird, oder vor Ort, indem die Charaktere nachgespielt werden
- Für Online werden zwei Trainer benötigt
- Für die Vor-Ort-Veranstaltung werden zwei Schauspieler und zwei Trainer benötigt

Vorbereitung: Stühle für die Teilnehmer werden in einen Halbkreis gestellt, ein Teller mit Essen (evtl. Erdnüsse) wird vorbereitet. Es werden ein weiblicher und ein männlicher Schauspieler ausgewählt. Diese Frau und dieser Mann werden Vertreter der Albatros-Kultur sein.

Während die Schauspieler ihr Spiel präsentieren, werden die Teilnehmer gebeten, genau zu beobachten und sich Notizen zu machen.

Die Kurzfilm-Simulation: Der Mann und die Frau betreten schweigend und mit freundlichem Gesichtsausdruck den Raum. Die Frau geht in deutlichem Abstand hinter dem Mann. Das Paar bleibt einen Moment im Kreis stehen und schaut die Gruppe freundlich an. Beide gehen dann der Reihe nach auf die Teilnehmer zu. Gekreuzte Beine der Teilnehmer werden sanft, aber fest auf den Boden gestellt. Für diejenigen, die ihre Beine erneut überkreuzen, wird die Aktion mehrmals wiederholt, bis sie ihre Beine nicht gekreuzt halten. Die Frau berührt nur die weiblichen Teilnehmer und der Mann berührt nur die männlichen Teilnehmer.

Der Mann setzt sich dann auf den bereitgestellten Stuhl und die Frau kniet neben ihm auf dem Boden. Die Frau hebt die Schüssel mit den Erdnüssen auf. Der Mann nimmt es ihr aus der Hand, bevor sie eine Nuss essen kann, und isst selbst einige Nüsse mit demonstrativen Kaubewegungen. Dann gibt er die Schüssel der Frau, die nun auch einige Nüsse isst und dann die Schüssel beiseite stellt.

Nach dem Essen legt der Mann seine Hand auf die Schulter der Frau, die sich dreimal dicht am Boden beugt. Dann steht das Paar auf und geht zum Abschied wieder um die Teilnehmergruppe herum, wobei die Frau dem Mann folgt, und dann verlassen sie den Raum.

Hier ist ein Beispielvideo: <https://www.youtube.com/watch?v=AMrJRQDPjk>

Beschreibung und Interpretation der Simulation:

Die Teilnehmer werden gebeten, die beobachtete Situation ohne Interpretation zu beschreiben. In der Regel ist dies für die Teilnehmer sehr schwierig, da man es nicht gewohnt ist, Beobachtungen neutral zu beschreiben.

Danach werden die Teilnehmer gebeten, das Gesehene zu interpretieren.

Einige der Teilnehmerinnen werden die Rolle der Frau in der Albatros-Kultur als ausbeuterisch interpretieren und als Indizien dafür, z.B. in ihrer Position im Raum (auf dem Boden, hinter dem Mann) und im zeitlichen Ablauf (erst kommt er, dann sie, zuerst isst er, dann sie) oder in der Haltung der Frau (Bücken, kniend) und taktile Körpersprache (Mann berührt ihre Schulter).

Nach der Interpretation der Handlung erhalten die Teilnehmer Informationen über die tatsächliche Albatros-Kultur.

Die Albatros-Kultur:

Die Gruppe ist nun über die Hintergründe der Albatros-Kultur informiert:

Die Albatros-Kultur ist eine matriarchalische Kultur, in der die Erde als Muttergöttin verehrt wird. Barfußlaufen ist eine ideale Schönheit, da sie einen guten Kontakt mit der Erde ermöglichen. Die Macht der Muttergöttin kann durch den Verzehr von Erdnüssen angezapft werden. Sie sind rituelle Speisen. Den Gästen wird besonderer Respekt entgegengebracht, indem sie ihren Füßen so viel Bodenkontakt wie möglich geben.

Weil Frauen, wie Mutter Erde, Leben erschaffen können, haben sie besondere Privilegien. Männer haben die Pflicht, das Essen der Frauen zu probieren und vor ihnen herzugehen, um Gefahren abzuwenden. Frauen dürfen auf dem Boden sitzen, während Männern unbequeme Sitzgelegenheiten, sogenannte Stühle, zur Verfügung gestellt werden, die sie auf Abstand zur Muttergöttin halten. Männer werden für ihre Dienste belohnt, indem sie ihre Hände auf den Rücken der Frauen legen dürfen. Diese neigen sich dann zur Gottheit, nehmen Energie auf und übertragen sie durch ihren Körper auf den Menschen. Ansonsten dürfen Männer Frauen nicht ohne deren Aufforderung berühren.

Debriefing:

Sobald alle wieder auf die Runde gebracht sind, diskutieren die Teilnehmer über die Aktivität, ihre Interpretation und allgemein über kulturelle Sensibilität.

Der Ablauf der Aktivität

N.	Aktivität	Details	Dauer
1	Willkommen	Vorstellung des Projekts EMMW	5 min.
		Die Gliederung der Aktivität (Unterthema 1)	
		Sitzungsvereinbarung und Zustimmung	
		Vorstellung der Teilnehmer	
		Erwartungshaltung	
2	Eisbrecher/Aufwärmaktivität	Namensspiel: Verbinde deinen Namen mit einem bestimmten Zug und jeder wiederholt die Namen und die Züge	10 min.
3	Präsentation des Grundstücks	Die beiden Schauspieler werden die Handlung präsentieren, die die Albatros-Kultur zeigt	15 min.
4	Kaffeepause	Die Kaffeepause wird auch als Zeit zum Nachdenken genutzt	15 min.
5	Die Beobachtung der Teilnehmer	Die Teilnehmer werden gebeten, die beobachtete Situation ohne Interpretation zu beschreiben.	10 min.
6	Beschreibung der Albatros-Kultur	Präsentation der aktuellen Albatros-Kultur durch die Moderatoren	5 min.
7	Offene Diskussion	Nachbesprechung und die Lernergebnisse der Aktivität	5 min.
8	Bewertung der Aktivität	Reflexion in der Gruppe	5 min.

2.5. Literaturverzeichnis

Weitere Informationen zu den oben genannten Schulungsaktivitäten finden Sie im folgenden Abschnitt des Buches:

Sabine Handschuck, Willi Klawe: Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz, München 2004, S. 97ff.

Das Buch "Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit" von Sabine Handschuck und Willi Klawe ist in deutscher Sprache verfasst und befasst sich mit der Entwicklung interkultureller Kompetenz in der Praxis der Sozialen Arbeit. Kapitel 6 des Buches, das die Seiten 97ff umfasst, konzentriert sich auf praktische Übungen und Aktivitäten zur Entwicklung interkultureller Kompetenz. Das Kapitel enthält Fallstudien und Szenarien, denen Sozialarbeiter in interkulturellen Umgebungen begegnen können, und bietet Übungen zur Verbesserung der Kommunikation, zum Verständnis kultureller Unterschiede und zur Entwicklung eines kulturellen Bewusstseins.

3. Gender-Sensibilität

3.1. Hintergrund

Im Modul Gendersensibilität möchten wir Sozialarbeiter*innen und Migrantinnen dafür sensibilisieren, wie das Geschlecht durch ihren Umgang mit anderen eine Rolle im Leben spielt. Geschlechterbeziehungen sind in allen Institutionen präsent, und die Geschlechtersensibilität manifestiert sich insbesondere in der Anerkennung von Privilegien und Diskriminierung in Bezug auf das Geschlecht; Es gibt eine allgemeine Wahrnehmung, dass Frauen in der Gesellschaft benachteiligt sind. Gender-Sensibilitätstrainings werden eingesetzt, um Menschen, in der Regel Mitarbeiter, zu schulen, um sich des Geschlechts in ihrem Leben oder am Arbeitsplatz bewusster und sensibler zu werden.

Unter Gendersensibilität verstehen wir, dass die Beraterin oder der Berater über theoretische Kenntnisse der Geschlechtersozialisation, des Geschlechtersystems und der Gleichstellungsgesetzgebung verfügt. "Der Berater versteht, dass die Welt in vielerlei Hinsicht ein anderer Ort für Männer und Frauen ist, und kann dies berücksichtigen, wenn er Klienten trifft. Der Berater kann auch einen Sprachgebrauch identifizieren, der Geschlechter kategorisiert und eine Sprache verwendet, die die Vielfalt respektiert. Ein Berater, der zu einer kritischen Bewertung fähig ist, zielt kontinuierlich darauf ab, seine eigenen geschlechtsspezifischen Überzeugungen und Annahmen zu überprüfen und seine eigenen Interpretationen in Frage zu stellen."⁹ Es ist auch wichtig, dass sich der Berater seiner geschlechtsspezifischen Vorurteile bewusst ist und wie sich diese in unserer täglichen Sprache widerspiegeln. Zu diesem Zweck wird die folgende Aktivität entwickelt und ein Teil ihrer Komponenten stammt aus dem vom Europarat entwickelten Tool, der Link ist unten verfügbar.

Mit dieser Aktivität möchten wir einen Raum für Diskussionen über Geschlechterfragen in unseren Gemeinschaften bieten und darüber, wie wir uns unserer geschlechtsspezifischen Vorurteile bewusst werden können.

3.2. Zielgruppe und Ziel der Aktivität

Zielgruppe der Aktivität sind alle Fachkräfte, die mit Migrantinnen arbeiten, wie z. B.

- Übersetzer
- Humanitäre Helfer

⁹ BROSCHÜRE ÜBER BEWÄHRTE PRAKTIKEN zur kultur- und geschlechtersensiblen Orientierung und Beratung: https://ec.europa.eu/migrant-integration/sites/default/files/2011-10/docl_23657_103644217.pdf

- Spezialisten für öffentliche Gesundheit
- NGO-Mitarbeiter und Freiwillige
- Lehrer
- Kinderschützer
- Psychiater (Psychologen, Psychiater)
- Arbeiter in Lagern und Unterkünften
- Trainer

Die Aktivität zielt darauf ab:

- Die Bedeutung von Begriffen wie Geschlecht, Geschlecht und sexueller Orientierung zu verstehen
- Reflexion darüber, wie verschiedene Vorstellungen von Geschlecht im Umfeld der Teilnehmenden dargestellt werden und welche Auswirkungen dies auf die Menschen und die Gesellschaft insgesamt hat
- Die dynamische und komplexe Natur von Geschlechtsidentitäten zu veranschaulichen

3.3 Lernergebnisse der Aktivität

Diese Aktivität kombiniert eine analytische Untersuchung von Konzepten (Begriffen), die in der Arbeit rund um die Gleichstellung der Geschlechter verwendet werden, und wie sie von Einzelpersonen verstanden/verwendet oder in den Medien und von den Bildungsbehörden präsentiert werden. Es ermöglicht den Teilnehmern, über die Rolle der Sprache bei geschlechtsspezifischer Gewalt nachzudenken. Die Begriffe finden Sie hier: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/about-gender-based-violence>¹⁰ und auch hier <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/glossary>¹¹.

3.4. Beschreibung der Tätigkeit

Name der Aktivität:

Verwirrung zwischen den Geschlechtern

Betriebliche Anforderungen/Logistik

- Bereiten Sie einen kurzen Input/Präsentationsinput/eine Präsentation über die Terminologie vor, die in der Arbeit rund um die Gleichstellung der Geschlechter verwendet wird – und behandeln Sie mindestens Begriffe wie Geschlecht, Geschlecht, Transgender, sexuelle Orientierung, geschlechtsspezifische Gewalt, geschlechtsspezifische Diskriminierung.

¹⁰ Geschlechtsidentität, geschlechtsspezifische Gewalt und Menschenrechte. (o.D.). Gender Matters. <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/about-gender-based-violence>

¹¹ Glossar. (o.D.). Gender Matters. <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/glossary>

- Die Präsentation kann mittels Flipcharts oder als elektronische Präsentation erfolgen. Handzettel kopieren – eines pro Gruppe
 - Stifte und Papier
 - Geeignete visuelle Hilfsmittel und Präsentationsgeräte für den Input
 - Kopien des Rasters für Gruppenarbeiten
 - Bereiten Sie ein Handout mit den folgenden Zitaten vor:
1. Der Begriff:
 - a. Wie haben Sie es verstanden?
 - b. Wie wird es im Allgemeinen von Ihren Kollegen / anderen Menschen verstanden?
 - c. Wie wird es in den Medien präsentiert/beworben?
 - d. Wie wird es offiziell von den Bildungsbehörden in Ihrem Umfeld präsentiert/gefördert?

Der Ablauf der Aktivität.

1. Sagen Sie den Teilnehmern, dass sie in dieser Aktivität Zeit haben werden, darüber nachzudenken, wie verschiedene Begriffe im Zusammenhang mit Geschlecht und Gleichstellung von jungen Menschen und anderen Personen oder Institutionen in der Gesellschaft verstanden werden.
2. Teilen Sie die Teilnehmer in kleinere Gruppen ein: Die Anzahl der Gruppen sollte der Anzahl der Begriffe entsprechen, die Sie gemeinsam mit den Teilnehmern erkunden möchten. Jede Gruppe erhält einen Begriff (z.B. Geschlecht) und das Raster für Gruppenarbeiten, das Sie am Ende dieser Aktivität finden. Sagen Sie den Gruppen, dass sie zuerst ihr eigenes Verständnis des Begriffs aufschreiben und dann jedem Kästchen im Raster folgen sollen: wie es von anderen Jugendlichen verstanden wird, wie es in den Medien und von Bildungsbehörden dargestellt wird.
3. Die Teilnehmer sollten ihre Reflexion auf das stützen, was sie wissen, was sie in ihrer eigenen Umgebung gehört oder bemerkt haben. Sagen Sie ihnen, dass es kein Problem ist, wenn sie einige der Antworten nicht kennen. Planen Sie für diesen Teil der Aktivität etwa 30 Minuten ein. Wenn die Gruppen ihre Aufgabe erledigt haben, bitten Sie sie, ihre Ergebnisse zu präsentieren. Sie können nach jedem Vortrag etwas Zeit für Fragen einplanen. Die Fragen sollten jedoch nur gestellt werden, wenn etwas unklar ist.
4. 5 Min. <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/about-gender-based-violence> und das Glossar der Begriffe.

N.	Aktivität	Details	Dauer
1	Willkommen	Vorstellung des Projekts EMMW	5 min.
		Die Gliederung der Aktivität (Unterthema 1)	
		Sitzungsvereinbarung und Zustimmung	
		Vorstellung der Teilnehmer	
		Erwartungshaltung	
2	Eisbrecher/Aufwärmaktivität	Menschlicher Knoten : siehe Anhang	10 min.
3	Präsentation der Aktivität	1. Kleine Einführung in die Aktivität 2. Teilen Sie die Teilnehmer in kleinere Gruppen ein - Verteilen Sie die Aufgaben	5 min.
4	Gruppenarbeit	Geben Sie den Teilnehmern 30 Minuten Zeit, um über die Terminologien nachzudenken. Die Teilnehmer sollten ihre Reflexion auf das stützen, was sie wissen, was sie in ihrer eigenen Umgebung gehört oder bemerkt haben.	30 min.
5	Vorstellung der Terminologien	Geben Sie am Ende eine kurze Präsentation der in der Aktivität verwendeten Terminologie – verwenden Sie den Abschnitt Geschlechtsspezifische Gewalt auf dieser Website https://www.coe.int/en/web/gender-matters/about-gender-based-violence und das Glossar der Begriffe.	15 min.
5	Offene Diskussion	Nachbesprechung und Diskussion der	15 min.

		Lernergebnisse der Aktivität	
6	Bewertung der Aktivität	Reflexion in der Gruppe	5 min.

3.5. Literaturverzeichnis

Weitere Definitionen finden Sie im Glossar zur Gleichstellung der Geschlechter, Europarat 2016: <https://edoc.coe.int/en/gender-equality/6947-gender-equality-glossary.html>.

Pilcher, J. & Whelehan, I. (2004). 50 Schlüsselkonzepte der Gender Studies. London: Sage, S. 7.

Weitere Informationen über die Gender-Mainstreaming-Arbeit des Europarates finden Sie unter: <https://www.coe.int/gender-mainstreaming>.

4. Trauma-Sensibilität

4.1. Hintergrund

Traumatasensibilität bezieht sich auf eine sichere und respektvolle Umgebung, die es traumaüberlebenden Personen ermöglicht, fürsorgliche Beziehungen aufzubauen, ihre Emotionen und Verhaltensweisen selbst zu regulieren und in allen Funktionsbereichen erfolgreich zu sein und gleichzeitig ihre körperliche Gesundheit und ihr Wohlbefinden zu unterstützen. In den meisten Fällen müssen die Praktiker in der Lage sein, Anzeichen von Traumatisierung und Gewalterfahrung zu erkennen, auch wenn die Frauen nicht direkt über ihre Erfahrungen sprechen, da das Gefühl der Scham und die Angst vor Stigmatisierung viele Frauen davon abhalten. In den verschiedenen Beratungssettings – medizinische Behandlung, Hilfe bei der Arbeits- oder Wohnungssuche, Rechtsberatung – können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sensibel und einfühlsam auf ihre Klientinnen einlassen und so Frauen ermöglichen, sich ihnen anzuvertrauen und zusätzliche Unterstützung bei der Bewältigung ihres Traumas zu erhalten.

Die wichtigsten Schwerpunkte zur Schaffung eines traumasensiblen Umfelds sind

- **Sicherheit** – physisch und emotional, Zuflucht, Beständigkeit, Vorhersehbarkeit, Ehrlichkeit, Transparenz, Zuverlässigkeit, Verfügbarkeit und Kontinuität;
- **Emotionsmanagement** – Werkzeuge zur Unterstützung der Reflexion, des Bewusstseins, der Kennzeichnung von Emotionen und der Verhandlung, um einen rationaleren/kognitiveren Stil der Problemlösung zu fördern;

- **Verlust** – Empathie und Unterstützung rund um den "Schmerz" mehrerer Verluste (Familie, Zuhause, Freunde, Gemeinschaft usw.);
- **Zukunft** – Erzeugung von Hoffnung, Glauben, Kompetenz.

Ein Beispiel für Traumasensibilität wären traumainformierte Klassenzimmer, die aus der Not heraus geschaffen wurden, um den Schülern zu helfen, mit dem Trauma von Schießereien in der Schule umzugehen.

Die folgende Übung hilft, Traumasensibilitätskompetenzen von Sozialarbeitern zu entwickeln.

4.2. Zielgruppe und Ziel der Aktivität

Zielgruppe der Aktivität sind alle Fachkräfte, die mit Migrantinnen arbeiten, wie z. B.

- Übersetzer
- Humanitäre Helfer
- Spezialisten für öffentliche Gesundheit
- NGO-Mitarbeiter und Freiwillige
- Lehrer
- Kinderschützer
- Psychiater (Psychologen, Psychiater)
- Arbeiter in Lagern und Unterkünften
- Trainer

Die Aktivität zielt darauf ab:

- Bauen Sie die Kompetenzen auf, um mit traumatisierten Migrantinnen zu arbeiten
- Schaffen Sie die Möglichkeit für Sozialarbeiter, Informationen auszutauschen und voneinander zu lernen
- Empathie und die Perspektive aufbauen, um die Situation traumatisierter Flüchtlinge und Migranten zu verstehen

4.3 Lernergebnisse der Aktivität

Die traumasensible oder traumaachtsame Person ist diejenige, die ein grundlegendes Verständnis von Trauma im Kontext der Sozialen Arbeit hat. Ein traumainformierter Arzt kann beispielsweise einen Patienten um Erlaubnis bitten, bevor er ihn berührt. Oder ein traumainformierter Sozialarbeiter könnte einen Einwanderer fragen, ob er die Tür während einer Sitzung offen oder geschlossen haben möchte, und sich nach einem bequemen Sitzabstand erkundigen.

Folgende Lernergebnisse werden erwartet:

- Trauma und seine Auswirkungen verstehen.

- Gewährleistung der körperlichen und emotionalen Sicherheit.
- Vertrauenswürdigkeit und Transparenz.
- Unterstützung von Wahlmöglichkeiten, Kontrolle und Befähigung für alle.
- Sicherstellung des kulturellen Bewusstseins.
- Mit einem kollaborativen Ansatz.

4.4. Beschreibung der Tätigkeit

Name der Aktivität/Praxis/des Werkzeugs :

Name: Trauma-Sensibilitäts-Rollenspiel

Betriebliche Anforderungen/Logistik

Um den Rahmen für das Rollenspiel zu schaffen, teilt der Trainer die Teilnehmer in zwei Teile und bittet die Teilnehmer, Szenarien wie folgt zu erstellen:

- Laute, chaotische Umgebung.
- Autoritätspersonen.
- Einschränken von Einstellungen
- Darstellung ungesunder Machtverhältnisse (insbesondere geschlechtsspezifisch)
- Physische Berührung
- Unpassende Witze und Humor

Der Ablauf der Aktivität

1. Für dieses Rollenspiel müssen wir die Gruppe in 2 Gruppen aufteilen. Jede Gruppe erhält einen Trauma-Auslöser, den Sie beachten sollten.
2. Wenn Ihre Gruppe an der Reihe ist, sollten zwei Personen die Situation durchspielen, in der der Traumaauslöser berührt wird.
3. Anschließend diskutieren die Teilnehmer über den Traumaauslöser, warum er ein Auslöser ist und wie er verursacht wird.
4. Dann können die Teilnehmer diskutieren, wie die Situation anders hätte gehandhabt werden können.
5. 5 Min.

N.	Aktivität	Details	Dauer
1	Willkommen	Vorstellung des Projekts EMMW	5 min.
		Die Gliederung der Aktivität (Unterthema 1)	
		Sitzungsvereinbarung und Zustimmung	
		Vorstellung der Teilnehmer	
		Erwartungshaltung	
2	Eisbrecher/Aufwärmaktivität	HI, HA, HO Aufwärmspiel	10 min.
3	Aufteilung der Tätigkeitsaufgaben	Die Gruppen sind in zwei Gruppen und Verteilungen der Aufgaben unterteilt	10 min.
4	Paring der Teilnehmer	Die Teilnehmer werden gepaart, um das traumasensible Rollenspiel nachzuspielen	5 min.
4	Rollenspiel	Die Rollenspiele werden von den Teilnehmern nachgespielt	10 min.
4	Feedback zum ersten Input	Die Teilnehmer geben Feedback zum Traumaauslöser, warum wir ihn als Auslöser betrachten und wie dieser Auslöser verursacht wird.	10 min.
5	Offene Diskussion	Gruppendiskussion und Nachbesprechung	15 min.
6	Bewertung der Aktivität	Reflexion in der Gruppe	5 min.

4.5. Literaturverzeichnis

Sozialarbeiter und Praktiker können in diesem Artikel weitere Informationen über die Wirksamkeit von Traumatraining durch Rollenspiele erhalten:

Horton, E., Interiano-Shiverdecker, C. G., Hughes, C. L., & Stumpf, M. (2022). Engagiertes Traumatraining durch Rollenspielbeobachtungen während COVID-19. Zeitschrift für Beratervorbereitung und Supervision, 15(2). Abgerufen von <https://digitalcommons.sacredheart.edu/jcps/vol15/iss2/18>

5. Sich der Machtverhältnisse bewusst sein

5.1. Hintergrund

Ein Aspekt der Sensibilität in der Sozialen Arbeit mit Migrantinnen ist es, sich der Machtverhältnisse zwischen Sozialarbeiterin und Klientin bewusst zu sein. Ein gesundes Verständnis der Machtverhältnisse zwischen Sozialarbeiterin und Migrantinnen ist der Schlüssel zu den Beratungsprozessen. Entsprechend den Machtmodi und Machtverhältnissen entwickelte TEW die folgende Matrix, die uns helfen wird, Machtverhältnisse besser zu verstehen. Siehe folgende Tabelle: ¹²

	Macht über	Gemeinsam Kraft
Produktive Energiemodi	Schutzkraft: Einsatz von Macht, um gefährdete Menschen und ihre Aufstiegsmöglichkeiten zu schützen	Genossenschaftliche Macht: Kollektives Handeln, Teilen, gegenseitige Unterstützung und Herausforderung - durch Wertschätzung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden
Begrenzung der Leistungsmodi	Unterdrückerische Macht: Differenzen ausnutzen, um die eigene Position und Ressourcen auf Kosten anderer zu verbessern	Kollusive Macht: Sich zusammenschließen, um "Andersartigkeit" auszuschließen oder zu unterdrücken, ob intern oder extern

Sozialarbeiter können negative Schutzmacht auf ihre Klienten ausüben, wenn sie ein Gefühl ungesunder Überbehütung und eine Wahrnehmung ihrer Klienten als Opfer entwickeln. In einigen Fällen kann dies zu einer unterdrückerischen Macht werden, bei der Sozialarbeiter ihren Klienten mit der Beendigung ihrer Dienste drohen, wenn die Klienten ihren Rat nicht befolgen. Tew empfiehlt eine ständige Überprüfung der Machtverhältnisse und Reflexion mit den Klienten, um solche Probleme anzugehen, bevor sie zu Machtmissbrauch und Manipulationen führen.

¹² Tew. (o.D.). Macht und Ohnmacht verstehen: Auf dem Weg zu einem Rahmen für emanzipatorische Praxis in der Sozialen Arbeit. Zeitschrift für Sozialarbeit, 6(1), 33–51. <https://doi.org/info:doi/>

Die ideale Beziehung wäre kooperative Macht, bei der die Sozialarbeiterin und die von ihnen unterstützten Frauen gemeinsame Ziele für den Beratungsprozess festlegen und die Erreichung dieser Ziele gemeinsam bewerten. Besonders wichtig kann es sein, dass die Sozialarbeiterin nicht Teil solcher kollusiven Machtverhältnisse wird, indem sie die Rolle der Retterin übernimmt, sondern auf eine Weise praktiziert, die die Frauen als aktive Partnerin in der Arbeit einbezieht – Möglichkeiten für kooperative Macht schafft und gleichzeitig Unterschiede in Identität und Positionsmacht anerkennt und respektiert. Im Mittelpunkt einer solchen Beratung stehen Empathie und aktives Zuhören seitens des Sozialarbeiters.

Gleichzeitig ist es wichtig, zu vermeiden, sich in die kollusiven Beziehungen der (gemeinsamen) Opferrolle oder die ebenso kollusive wechselseitige Konstruktion von Opfer- und Retterrollen zu verstricken. "Während solche defensiven Formen der geheimen Macht dem Zweck dienen können, in einer Zeit der Verletzlichkeit Schutz durch andere zu erhalten, können sie, wenn sie längerfristig fortgesetzt werden, Menschen in anhaltende Positionen der Machtlosigkeit bringen."

5.2. Zielgruppe und Ziel der Aktivität

Zielgruppe der Aktivität sind alle Fachkräfte, die mit Migrantinnen arbeiten, wie z. B.

- Übersetzer
- Humanitäre Helfer
- Spezialisten für öffentliche Gesundheit
- NGO-Mitarbeiter und Freiwillige
- Lehrer
- Kinderschützer
- Psychiater (Psychologen, Psychiater)
- Arbeiter in Lagern und Unterkünften
- Trainer

Die Aktivität zielt darauf ab:

- Machen Sie den Teilnehmern die Machtverhältnisse zwischen Sozialarbeitern und ihren Klienten bewusst.
- Verbessern Sie die Beziehung zwischen den an den Beratungsaktivitäten beteiligten Personen
- Verbessert die emotionale Regulation von Sozialarbeiterinnen und Migrantinnen in den Beratungsprozessen

5.3 Lernergebnisse der Aktivität

Diese Aktivität hilft den Teilnehmern, die Machtdynamik in Beratungsbeziehungen zu verstehen und sie zu managen.

5.4. Beschreibung der Tätigkeit

Name der Aktivität/Praxis/Werkzeug:

Leistungszuordnung

Betriebliche

Online oder vor Ort
Ein Trainer mit/ohne Co-Trainer

Anforderungen/Logistik:

Materialien:

Whiteboard- oder Flipchart-Papier,
Marker,
Power Mapping-Arbeitsblatt (siehe unten)

Arbeitsblatt zur Leistungszuordnung:

1. Wer hat Macht in der Beratungsbeziehung?
2. Welche Faktoren tragen zu dieser Machtdynamik bei (z. B. Alter, Geschlecht, Rasse, sozioökonomischer Status)?
3. Wie wirkt sich diese Machtdynamik auf die Beratungsbeziehung aus?
4. Was kann der Berater tun, um diese Machtdynamik zu bewältigen?
5. Was kann der Kunde tun, um diese Machtdynamik zu bewältigen?

Hinweis: Sie können das Power Mapping-Arbeitsblatt basierend auf dem spezifischen Kontext Ihrer Schulung und dem Kenntnisstand und der Erfahrung Ihrer Teilnehmer ändern.

Der Ablauf der Aktivität

Anweisungen:

1. Stellen Sie das Konzept der Machtverhältnisse in der Beratung vor und warum es für Sozialarbeiter, die mit geflüchteten Frauen arbeiten, wichtig ist, sich dessen bewusst zu sein.
2. Verteilen Sie das Power Mapping-Arbeitsblatt an die Teilnehmer und erläutern Sie die Anweisungen.
3. Weisen Sie die Teilnehmer an, über eine Beratungssitzung nachzudenken, an der sie teilgenommen haben (entweder als Berater oder als Klient). Sie sollten über

- die Machtdynamiken nachdenken, die in dieser Sitzung im Spiel waren, und darüber, wie sie sich auf die Beziehung zwischen Berater und Klient auswirkten.
4. Lassen Sie die Teilnehmer das Arbeitsblatt Power Mapping einzeln ausfüllen.
 5. Sobald die Teilnehmer das Arbeitsblatt ausgefüllt haben, teilen Sie sie in kleine Gruppen ein und lassen Sie sie ihre Antworten diskutieren.
 6. Ermutigen Sie sie, ihre Erfahrungen und Erkenntnisse miteinander zu teilen.
 7. Bitten Sie jede Gruppe, ihre wichtigsten Erkenntnisse mit der größeren Gruppe zu teilen.
 8. Halten Sie diese auf dem Whiteboard oder Flipchart-Papier fest. Veranlassen Sie eine Gruppendiskussion über die wichtigsten Erkenntnisse.
 9. 5 Min.

N.	Aktivität	Details	Dauer
1	Willkommen	Vorstellung des Projekts EMMW	5 min.
		Die Gliederung der Aktivität (Unterthema 1)	
		Sitzungsvereinbarung und Zustimmung	
		Vorstellung der Teilnehmer	
		Erwartungshaltung	
2	Eisbrecher/Aufwärmaktivität	Zwei Wahrheiten und eine Lüge: siehe Anhang	10 min.
3	Einleitung	- Einführung in das Konzept der Machtverhältnisse in der Beratung	5 min.
4	Leistungszuordnung	• Verteilen des Arbeitsblatts Power Mapping • Weisen Sie die Teilnehmer an, über eine Beratungssitzung nachzudenken • Lassen Sie die Teilnehmer das Arbeitsblatt Power Mapping ausfüllen	20 min.
5	Erfahrungsaustausch	- Die Teilnehmer tauschen sich untereinander aus	

6	Offene Diskussion	Bitten Sie jede Gruppe, ihre wichtigsten Erkenntnisse mit der größeren Gruppe zu teilen	10 min.
7	Bewertung der Aktivität	Die Teilnehmer reflektieren den Mehrwert durch die Aktivität und Möglichkeiten zur zukünftigen Verbesserung (falls erforderlich)	5 min.

5.5. Literaturverzeichnis

Hier sind einige Referenzen, um mehr über Power Mapping in Beratungsdiensten zu erfahren:

Gerard, N. (2016). Der Einsatz von Power Mapping in der klinischen Praxis. Zeitschrift für Kreativität in der psychischen Gesundheit, 11(3-4), 399-408.

Jungers, C. M., & Underwood, LA (2013). Machtdynamik in der Beratung: Unterdrückung und Privilegien verstehen. Zeitschrift für Beratung und Entwicklung, 91(2), 224-231.

Anhang I:

Energizers:

Name: **Menschlicher Knoten**

Objektiv:

Um die Teilnehmer zu motivieren und Teamarbeit und Kommunikation zu fördern.

Anweisungen:

1. Bitten Sie die Teilnehmer, Schulter an Schulter im Kreis zu stehen und nach innen zu schauen.
2. Bitten Sie alle, die Hand von jemandem gegenüber zu ergreifen (nicht von der Person direkt neben ihnen).

3. Ohne die Hand von jemandem loszulassen, muss die Gruppe zusammenarbeiten, um sich von dem Knoten zu befreien, den sie geschaffen haben.
4. Ermutigen Sie die Teilnehmer, miteinander zu kommunizieren und sich zu bewegen, um den Knoten zu lösen.
5. Das Ziel ist es, einen Kreis zu haben, in dem alle Schulter an Schulter stehen und niemand Händchen hält mit jemandem, der ursprünglich neben ihm stand.

Variationen:

- Sie können den Schwierigkeitsgrad erhöhen, indem Sie die Teilnehmer bitten, die Aktivität mit verbundenen Augen oder mit einer auf dem Rücken gebundenen Hand durchzuführen.
- Sie können die Aktivität zeitlich planen und die Teilnehmer herausfordern, sich so schnell wie möglich zu entwirren.

Anhang II:

Energizer:

Name: **Zwei Wahrheiten und eine Lüge**

Ziel: Die Teilnehmer zu motivieren und die Interaktion und das aktive Zuhören zu fördern.

Anweisungen:

1. Bitten Sie jeden Teilnehmer, sich drei Aussagen über sich selbst auszudenken - von denen zwei wahr und eine falsch sind.
2. Im Gegenzug sollte jeder Teilnehmer seine drei Aussagen mit der Gruppe teilen.
3. Der Rest der Gruppe sollte dann versuchen zu erraten, welche Aussage falsch ist.
4. Nachdem jede Person mitgeteilt hat, decken Sie die falsche Aussage auf und bitten Sie den Teilnehmer, weitere Details zu den beiden wahren Aussagen mitzuteilen.

Variationen:

- Sie können die Teilnehmer bitten, ihre Aussagen zu zweit oder in kleinen Gruppen zu teilen, um tiefere Gespräche zu fördern.
- Sie können dies in eine Teambuilding-Aktivität verwandeln, indem Sie die Teilnehmer ihre Aussagen in kleinen Gruppen teilen lassen und dann die

Gruppe versuchen zu erraten, welche Aussage zu jeder Person in der Gruppe gehört.