
KULTUR DER ACHTSAMKEIT

*Infos, Methoden
und Anregungen*



BDKJ

Bund der Deutschen
Katholischen Jugend
Diözese Mainz



**Bischöfliches
Jugendamt
Diözese Mainz**

INHALT

KULTUR DER ACHTSAMKEIT	03
DIE SIEBEN ELEMENTE EINER KULTUR DER ACHTSAMKEIT.....	05
01. BETEILIGUNG	08
02. SENSIBILITÄT FÜR ORGANISATIONALE ABLÄUFE	18
03. KINDERRECHTE	26
04. GRENZACHTENDE ORGANISATIONSKULTUR	34
05. SICHERUNG VON CHOICE-, VOICE- UND EXIT-OPTIONEN	40
06. OFFENE FEHLERKULTUR	46
07. VERMEIDUNG VEREINFACHENDER ERKLÄRUNGEN	50
LITERATUR	62

KULTUR DER ACHTSAMKEIT

WOZU DIESE BROSCHÜRE?

In der Präventionsschulung, im Gruppenleiter*innen-Kurs, bei der Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzepts: Immer wieder ist von einer „Kultur der Achtsamkeit“ die Rede. Doch was ist damit gemeint? Was bringt das an Mehrwert für die Gruppe/den Vorstand/das Team mit sich? Und wie lässt sich das umsetzen - möglichst ohne großen zeitlichen Aufwand?

Die vorliegende Broschüre soll grundlegende Informationen dazu liefern und Anregungen für eine praktische Umsetzung geben. Eine Kultur der Achtsamkeit kann nämlich nicht verordnet werden; es geht um das Entwickeln einer (gemeinsamen) Haltung. Diese soll überall dort spürbar und erlebbar werden, wo sich Menschen in den Pfarreien, Einrichtungen, Schulen, Verbänden und Gruppierungen unseres Bistums begegnen. Eine solche Haltung muss (immer wieder) ins Bewusstsein geholt, eingeübt und vorgelebt werden.

Dazu ist es sinnvoll, (immer wieder) Gesprächsanlässe zu schaffen, Raum für Austausch zu bieten und Zeit für gemeinsame Reflexion und persönliches Feedback einzuräumen. Das kann in der Vorstandssitzung, der Gruppenstunde, dem Teamtreffen, der Vorbereitungsrunde, auf der Großveranstaltung, dem Pfarrfest der Kinderfreizeit etc. sein - überall dort, wo ihr dem Thema Raum geben wollt.

Konkrete Herangehensweisen dazu findet ihr im Folgenden; genau wie Vorlagen, die euch bei der Umsetzung unterstützen können. Sie sollen für euch Inspiration sein - es muss nicht alles zum Einsatz kommen! Sucht aus, was auf eure konkrete Situation passt, verändert und gestaltet es so, dass es für euch handhabbar ist: Welche Methoden oder Herangehensweisen auf dem Weg zu einem achtsamen Miteinander hilfreich sind, hängt von der eigenen Gruppe und ihren Mitgliedern ab und davon, was sie brauchen.

Einiges von dem, was ihr hier findet, macht ihr vielleicht sowieso schon. Prima! Manches erscheint eventuell auch ganz schön herausfordernd. Egal wie: Jeder freudvoll und motiviert gegangene (kleine) Schritt auf dem gemeinsamen Weg zu einer Kultur der Achtsamkeit zählt!

WORUM GEHT ES UND WARUM IST DAS WICHTIG?¹

Die Jugend(verbands)arbeit soll ein Ort sein, an dem sich alle wohlfühlen und gemeinsam positive Erfahrungen sammeln; insbesondere Kinder, Jugendliche sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene sollen geschützt sein vor jeder Form von Gewalt. Dies kann gelingen, wenn die Verantwortlichen (Vorstände, Gruppenleiter*innen, ...) ein achtsames Miteinander etablieren.

Unter Kultur der Achtsamkeit verstehen wir dabei eine Haltung, die ihren Ursprung in Hochrisikoinstitutionen (bspw. Atomkraftwerke) hat: Werden bereits kleine Abweichungen früh entdeckt, können Katastrophen verhindert werden. Diese klare und selbstverständliche Grundhaltung bildet das Fundament für die gemeinsame Arbeit und Begegnung. Das bedeutet übertragen auf unsere Kontexte in der katholischen Jugend(verbands)arbeit:

- Wir schaffen für die uns Anvertrauten bewusst Möglichkeiten zur **Beteiligung**.
- Wir ermöglichen allen Beteiligten umfangreiches Wissen und ein feines Gespür für die **Organisation (den Verband/das Zeltlager/ ...) mit ihren Abläufen**, Strukturen, Prozessen und Wechselwirkungen.
- Wir kennen die **Rechte** der uns Anvertrauten, informieren sie darüber und unterstützen sie beim Ausüben dieser Rechte.
- Wir reflektieren „ungeschriebene Gesetze“, Normen und besondere Beziehungen aus der Perspektive der Prävention und gestalten eine **grenzachtende Organisationskultur**.
- Wir achten in Vorbereitung und Durchführung unserer Angebote darauf, dass sie so angelegt sind, dass alle Beteiligten eine **echte Wahl (choice)** haben, in der Situation zu sein/teilzunehmen, dass ihre **Stimme gehört (voice)** werden kann und sie wissen und spüren, dass sie jederzeit aus der Situation **aussteigen dürfen (exit)**.
- Wir gehen **offen mit Fehlern um**, besprechen und reflektieren sie, weil wir sie als Entwicklungsmöglichkeit verstehen. Dabei ist die Grenze zu sanktioniertem Fehlverhalten klar benannt.
- Wir planen bewusst, wie wir für neue Interpretationen offen werden und bleiben können. So verhindern wir „blinde Flecken“ und **vermeiden vereinfachende Erklärungen**.

» Inspirierende Einstiegsfragen und Fragebögen zu allen Elementen der Kultur der Achtsamkeit findet ihr auch in der Arbeitshilfe „Institutionelles Schutzkonzept“ des Bistum Mainz ab Seite 56.

» Tipp: Wenn ihr euch mit einem achtsamen Umgang beschäftigt habt, ist das die beste Grundlage, um euer Institutionelles Schutzkonzept (weiter) zu entwickeln bzw. unter die Lupe zu nehmen.

¹ In Anlehnung an: Erzbistum Berlin: Arbeitshilfe Institutionelle Schutzkonzepte: „Christliches Menschenbild: Wertschätzung, Respekt, Kultur der Achtsamkeit“, S. 4

DIE SIEBEN ELEMENTE EINER KULTUR DER ACHTSAMKEIT

Die Kultur der Achtsamkeit besteht in unserem Verständnis aus sieben wesentlichen Grundbestandteilen² (mit teils sehr sperrigen Namen), die hier als Übersicht und in den folgenden Kapiteln jeweils konkreter vorgestellt werden:

01 BETEILIGUNG

02 SENSIBILITÄT FÜR ORGANISATIONALE ABLÄUFE

03 WAHRUNG HÖCHSTPERSÖNLICHER RECHTE/KINDERRECHTE

04 GRENZACHTENDE ORGANISATIONSKULTUR

05 SICHERUNG VON CHOICE-, VOICE- UND EXIT-OPTIONEN

06 OFFENE FEHLERKULTUR

07 VERMEIDUNG VEREINFACHENDER ERKLÄRUNGEN

² Wir, die Autor*innen, orientieren uns damit an den entsprechenden Ausführungen des Bistum Mainz. Grundlage bilden dafür die Ausführungen des Bayerischen Jugendrings (2013) sowie in Oppermann et al. (2018).

DIE SIEBEN ELEMENTE EINER KULTUR DER ACHTSAMKEIT

01 BETEILIGUNG

Alle Angebote und Formate sollen so vorbereitet sein und durchgeführt werden, dass die Teilnehmer*innen die Möglichkeit haben, eigene Bedürfnisse und Ideen einzubringen und umzusetzen; bspw. indem sie das Programm selbst gestalten und ausprobieren. Sie erleben, dass ihre Ideen und Sichtweisen wertvoll sind und berücksichtigt werden. So erkennen sie ihre Handlungsmöglichkeiten und lernen eigene wie fremde Bedürfnisse und Grenzen wahrzunehmen und zu benennen.

02 SENSIBILITÄT FÜR ORGANISATIONALE ABLÄUFE

Alle Beteiligten haben ein umfangreiches Wissen und ein feines Gespür für die Organisation (Strukturen, Abläufe, Prozesse, Wechselwirkungen). So können Schwierigkeiten und eventuelle Gefahren früh erkannt und verhindert werden. Dies gelingt durch die Beteiligung aller an Organisationsanalysen sowie regelmäßigen Austausch über Abläufe, Stellen, Rollen, alltägliche Erfahrungen und Erkenntnisse. Dies erleichtert auch nebenher den Wissenstransfer, wenn neue Akteur*innen hinzukommen.

03 WAHRUNG HÖCHSTPERSÖNLICHER RECHTE/ KINDERRECHTE

Ehren- und Hauptamtliche müssen die höchstpersönlichen Rechte ihrer Zielgruppe kennen. Sie müssen Kinder, Jugendliche und/oder erwachsene Schutzbefohlene über deren Rechte informieren, sie beim Ausüben unterstützen und ihnen Raum geben, um sich für ihre Rechte einzusetzen.

04 GRENZACHTENDE ORGANISATIONSKULTUR

Zur Organisationskultur zählen „ungeschriebene Gesetze“, Normen, Verhaltensweisen, Meinungen, Beziehungen etc. in einer Einrichtung/ einem Verband usw. Dies ist ein komplexes und beständiges Element, das nicht leicht verändert werden kann. Organisationskultur kann Risiko- wie Schutzfaktor sein und sollte aus der Perspektive der Prävention überprüft werden.

05 SICHERUNG VON CHOICE-, VOICE- UND EXIT-OPTIONEN

Situationen sollen so angelegt sein, dass alle Beteiligten eine echte Wahl haben, ob sie in einer Situation sein wollen. Die Stimmen aller sollen gehört werden. Situationen sollen so angelegt sein, dass alle Beteiligten erleben, dass für sie die Möglichkeit besteht, jederzeit aussteigen zu können ohne, dass dies negative Konsequenzen mit sich bringt (Gesichtsverlust, Beschämung, ...).

06 OFFENE FEHLERKULTUR

Ein offener Umgang mit Fehlern ermöglicht, Probleme zur Sprache zu bringen - sie sind erlaubt, werden besprochen und reflektiert. Fehler werden als Entwicklungspotential für die*den Einzelne*n und für die lernende Organisation gesehen. Dies schließt nicht aus, dass Fehler auch Konsequenzen haben können: Die Grenze zu sanktioniertem Fehlverhalten muss klar benannt werden.

07 VERMEIDUNG VEREINFACHENDER ERKLÄRUNGEN

Situationen sollten immer aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden, um offen zu sein für neue Deutungen. Denn vereinfachende Erklärungen führen zu eingeschränkter Sichtweise und erzeugen „blinde Flecken“. Vielfalt im Team, Jobrotation, Fortbildungen und Überprüfungen, in denen einander entgegengesetzte Positionen/ Interpretationen eingenommen und diskutiert werden, sind mögliche Instrumente zur Vermeidung vereinfachender Erklärungen.

01 BETEILIGUNG

WORUM GEHT ES?

Beteiligung meint, dass Kinder und Jugendliche ihre Ideen, Bedürfnisse und Perspektiven einbringen können und die Möglichkeit haben, die entsprechende Umsetzung mitzugestalten. So erleben sie, dass ihre Meinung wertvoll ist. Sie erfahren, dass sie die Möglichkeit haben, aktiv Einfluss auszuüben auf Dinge, die ihnen wichtig sind und sie betreffen - bspw. auf die Programmgestaltung in der Gruppenstunde, auf die Schlafsituation auf der Freizeit oder auf die Essensauswahl im Zeltlager. Auf diese Weise erkennen und erproben Kinder und Jugendliche ihre Handlungsmöglichkeiten. Sie lernen eigene wie fremde Bedürfnisse und Grenzen wahrzunehmen und zu benennen - auch wenn es Mut braucht -, weil sie erfahren haben, dass sie mit ihren Bedürfnissen ernstgenommen werden.

Beteiligung (auch „Partizipation“ genannt) kann ganz unterschiedlich sein und manchmal handelt es sich leider gar nicht um „echte Beteiligung“. Das veranschaulichen die „Stufen der Beteiligung“, zu denen es auch lohnenswerte Youtube-Videos gibt:



STUFEN DER BETEILIGUNG³

- **Stufe 1 - FREMDBESTIMMUNG:** Das Angebot wird von Erwachsenen initiiert und vorbereitet. Kinder und Jugendliche haben weder Einblick noch Hintergrundinformation zu einem Angebot und dessen Zielen. Andere bestimmen Inhalte, Arbeitsform und Ergebnisse.
- **Stufe 2 - DEKORATION:** Das Angebot wird von Erwachsenen initiiert und vorbereitet. Kinder oder Jugendliche wirken mit, ohne die Gründe dafür, die Ziele des Angebots etc. genau zu kennen (bspw. Vortanzen auf einer Erwachsenenveranstaltung).
- **Stufe 3 - ALIBITEILHABE:** Das Angebot wird von Erwachsenen initiiert und vorbereitet. Kinder und Jugendliche dürfen teilnehmen, ihre Stimme wird aber nur scheinbar gehört. Sie haben keine wirkliche Möglichkeit zur Einflussnahme (bspw. manche Kinderparlamente, deren Beschlüsse nicht bindend sind o.ä.)
- **Stufe 4 - TEILHABE:** Das Angebot wird von Erwachsenen initiiert und vorbereitet. Kinder und Jugendliche dürfen teilnehmen und können sich sporadisch beteiligen. Sie haben mehr Teilhabemöglichkeiten als in Stufe 3.
- **Stufe 5 - ZUGEWIESEN UND INFORMIERT:** Das Angebot wird von Erwachsenen initiiert und vorbereitet, die Kinder und Jugendlichen sind aber informiert, haben Hintergrundinformationen, kennen die Ziele und wissen, wofür sie sich einbringen (bspw. Schulprojekte).
- **Stufe 6 - MITWIRKUNG:** Das Angebot wird von Erwachsenen initiiert. Kinder und Jugendliche können ihre Meinung in Planung und Durchführung einbringen, sie treffen aber nicht die Entscheidung, was davon aufgegriffen und umgesetzt wird.
- **Stufe 7 - MITBESTIMMUNG:** Das Angebot wird von Erwachsenen initiiert. Kinder und Jugendliche können ihre Meinung in die Planung und Durchführung einbringen. Sie haben außerdem die Möglichkeit, mitzuentcheiden.
- **Stufe 8 - SELBSTBESTIMMUNG:** Das Angebot wird von Kindern und Jugendlichen selbst initiiert. Erwachsene unterstützen bei der Vorbereitung und/oder Durchführung. Die Entscheidungen werden von den Kindern und Jugendlichen selbst getroffen - Erwachsene können mit einbezogen werden und Entscheidungen mittragen.
- **Stufe 9 - SELBSTVERWALTUNG:** Das Angebot wird von Kindern und Jugendlichen selbst initiiert und vorbereitet; sie treffen alle nötigen Entscheidungen. Erwachsene werden darüber lediglich informiert (bspw. entsprechend dem Grundverständnis der Jugendverbandsarbeit).

WIE KÖNNEN WIR DAS UMSETZEN?

ANREGUNG: LIEDER ZUM EINSTIEG

Zum Einstieg ins Thema oder auch zum Ausstieg könnten folgende Lieder passen:

- Herbert Grönemeyer: „Kinder an die Macht!“
- Konstantin Wecke: „Sage nein!“
- Max Giesinger und Band: „Du kannst das!“
- Die Sternsinger: „Wollt ihr mit uns die Welt verändern?“
- Die Ärzte: „Deine Schuld“
- Glasperlenspiel: „Lasst uns was bewegen“
- Die Toten Hosen: „Wünsch dir was!“

1. METHODE: BETEILIGUNG REFLEKTIEREN

Material und Vorbereitung: Stifte für alle. Auf je einem Plakat werden die einzelnen Elemente und Rahmenbedingungen der Veranstaltung/des Formats aufgelistet (bspw. Thema, Spieleauswahl, Zielort, Essen, Abendrunde, Schlafsituation, ...). Auf je einem Blatt Papier werden die Fragen für alle gut lesbar notiert:

- Wie kann sich die Zielgruppe daran beteiligen?
- Wie könnte ein Mehr an Beteiligung hier aussehen?
- Was wäre anders?
- Was bräuchte es, damit das gut gelingen kann?

Ablauf: Die Fragen werden für alle gut lesbar platziert, die Plakate im Raum verteilt. Alle Teilnehmer*innen können zunächst ihre Ideen dazu notieren (Schreibgespräch). Im zweiten Schritt werden die Ergebnisse gemeinsam gesichtet und ausgewertet: Wo gibt es noch Verbesserungsmöglichkeiten? Inwiefern ist eine Umsetzung der Ideen möglich? Leicht abgewandelt können auch die Teilnehmer*innen selbst sich auf diese Art mit Ideen einbringen (bspw. auch in Form einer Reflexion oder während der gesamten Veranstaltung an einer Plakatwand).

³Nach Gernert (1993) sowie Hart (1997).

2. METHODE: ÜBER BETEILIGUNG INFORMIEREN

Material und Vorbereitung: Eine für alle gut sichtbare Visualisierung der Stufen der Beteiligung (bspw. als Plakat). Beamer oder Smartphones zum Anschauen eines Youtube-Videos. Außerdem benötigt ihr ein Video, das die Stufen der Beteiligung erläutert; bspw. „KjG erklärt die Stufen der Beiteiligung“ (QR-Code auf S.8).

Ablauf: Zunächst werden die Angebote/Veranstaltungen/Formate, die die Gruppe gemeinsam gestaltet, je auf einer Moderationskarte gesammelt. Nach Betrachten des Videos wird gemeinsam überlegt und diskutiert, auf welcher Stufe die einzelnen Angebote einsortiert werden sollten. Das Ergebnis wird ausgewertet: Wie fühlt es sich an? Welche Argumente und Möglichkeiten gibt es für mehr/genau so viel/weniger Beteiligung im Rahmen der einzelnen Angebote?

3. METHODE: FRAGEN

Material und Vorbereitung: Die Frageliste sollte vorliegen.

Ablauf: Gemeinsam werden die folgenden Fragen (bspw. im Rahmen einer Leiter*innenrunde, der Zeltlagervorbereitung etc.) besprochen und diskutiert:

- Kinder sollen nicht passiv geschützt werden, sondern aktiv gestalten können!
Wer gestaltet bei uns für wen?
- Wo und wie ermöglichen wir Beteiligung von Mädchen* und Jungen* (nicht)?
- Welche demokratischen Strukturen haben wir?
- Worauf und wie können Teilnehmer*innen unserer Angebote Einfluss ausüben bzw. worüber entscheiden?
- Worauf und wie können Ehrenamtliche Einfluss ausüben bzw. worüber entscheiden?
- Wie können Kinder und Jugendliche ihre Perspektive und ihre Bedürfnisse einbringen? Zu welchen Fragen (nicht)?
- Wie machen wir eine Kultur der Beteiligung für alle Kinder und Jugendlichen (mit denen wir arbeiten) erlebbar?
- Wenn wir auf unsere Angebote schauen: Welche Art der Beteiligung ermöglichen wir wie? Was wollen wir (nicht) ermöglichen?
- Was empfinden die Kinder und Jugendlichen als Möglichkeit zur Beteiligung?
- Wie müssen „Räume“ gestaltet sein, damit Partizipation gelebt werden kann?
- Wo gibt es Rückmeldemöglichkeiten?
- Welche Aufgaben werden klassischerweise von Erwachsenen/ Gruppenleiter*innen/dem Team übernommen? Was wäre anders, wenn die Teilnehmer*innen sie übernähmen? Was bräuchte es, damit Teilnehmer*innen die Aufgaben gut übernehmen könnten?

4. METHODE: FÜNF AUSSAGEN

Material und Vorbereitung: Papier und Stifte für alle.

Ablauf: Alle sammeln fünf Aussagen, wie aus ihrer Sicht die Teilnehmer*innen stark gemacht werden (können), damit Beteiligung gelingt (bspw. durch Information über Beteiligungsmöglichkeiten, durch Einüben von Beteiligung, ... - aber ganz konkret: Wo und wie?)

5. METHODE: BETEILIGUNGSREFLEXION⁴

Material und Vorbereitung: Papier und Stifte für alle.

Ablauf: Zunächst wird ein bestimmter Beobachtungszeitraum benannt (bspw. der letzte Monat). Alle Themen, die in dieser Zeit aufgekommen sind, werden auf einem Plakat gesammelt. Dann wird notiert, wer das Thema angetrieben hat (bspw. die Teilnehmer*innen, die Gruppenleiter*innen, der Vorstand, der Pfarrer etc.). Bei den Themen, die von den Teilnehmer*innen eingebracht wurden, wird reflektiert:

- In welchen Zusammenhängen wurden die Themen eingebracht?
- Welche Faktoren haben unterstützt, dass Kinder und Jugendliche ihre Themen, Interessen und Wünsche von sich aus aktiv einbringen und einfordern?
- Wenn die Kinder oder Jugendlichen sich bislang weniger stark eingebracht haben: Woran liegt das?
- Was hindert die Kinder oder Jugendlichen daran?

6. METHODE: FOTOAKTION⁵

Material und Vorbereitung: Ein Meinungsbogen pro Teilnehmer*in, Stifte für alle, mehrere Sofortbildkameras oder Fotodrucker, Material zur Gestaltung einer Ausstellung.

Ablauf: Die Teilnehmer*innen erhalten einen „Meinungsbogen“ und Impulsfragen: „Was wünschst du dir, was hier anders sein sollte? Was gefällt dir gut? Was gefällt dir gar nicht? Was muss anders werden?“ Dazu steht ihnen auf dem Bogen eine große Sprechblase zur Verfügung. Nun schreiben die Teilnehmer*innen in Einzelarbeit ihre Wünsche, Kritikpunkte usw. in die Sprechblase. Wer fertig ist, wird fotografiert und klebt das Bild auf das Blatt mit der Sprechblase. Anschließend tragen alle ihre Meinungen zusammen und gestalten auf einer Wandzeitung (oder Wäscheleine o.ä.)

⁴Angelehnt an die Methode „Visualisiertes Teammeeting“ in der Methodendatenbank des Deutschen Kinderhilfswerks unter: <https://www.kinderrechte.de/praxis/methodendatenbank/>; Abruf am 11.01.2021

⁵Angelehnt an die Methode „Meine Meinung (Fotoaktion)“ in der Methodendatenbank des Deutschen Kinderhilfswerks unter: <https://www.kinderrechte.de/praxis/methodendatenbank/>; Abruf am 11.01.2021

eine „Meinungsausstellung“. Die Ergebnisse werden gesichtet und öffentlich ausgestellt.

• **Variante 1:** Die Meinungsumfrage kann auch nur auf eine Fragestellung beschränkt werden (bspw. „Was stört mich? Was gefällt mir besonders gut?“). Wahlweise können auch zwei Sprechblasen auf dem Blatt erscheinen. In die eine wird dann Negatives, in die andere Positives geschrieben.

• **Variante 2:** Alternativ kann das Experiment auch andersherum gestartet werden. Dabei wird eine Aussage in den Raum gestellt, wie „Hier fühlen sich Kinder oder Jugendliche wohl“. Mit dieser Aussage wird die Gruppe dann losgeschickt, um Bilder von Orten zu machen an denen sich die einzelnen Gruppenmitglieder wohlfühlen. Dies wird anschließend auch präsentiert.

»IMPULS AUS DER BIBEL: MT 14,22-23

Der Impuls kann als Einstieg ins Thema genutzt werden oder zwischendrin, um noch mal aus einer neuen Richtung auf die bisherigen Überlegungen zu schauen. Er kann für sich stehen, aber auch eingebettet werden in ein Gebet. Die Fragen im Anschluss sollen Inspiration sein. Sie können bspw. als ein Schlüssel zum Text genutzt, von jeder Person für sich selbst beantwortet oder von der Gruppe im gemeinsamen Austausch besprochen werden.

»DIE OFFENBARUNG DES GOTTESSOHNES AUF DEM WASSER

Gleich darauf drängte er die Jünger, ins Boot zu steigen und an das andere Ufer voranzufahren. Inzwischen wollte er die Leute nach Hause schicken. Nachdem er sie weggeschickt hatte, stieg er auf einen Berg, um für sich allein zu beten. Als es Abend wurde, war er allein dort. Das Boot aber war schon viele Stadien vom Land entfernt und wurde von den Wellen hin und her geworfen; denn sie hatten Gegenwind. In der vierten Nachtwache kam er zu ihnen; er ging auf dem See. Als ihn die Jünger über den See kommen sahen, erschrakten sie, weil sie meinten, es sei ein Gespenst, und sie schrien vor Angst. Doch sogleich sprach Jesus zu ihnen und sagte: Habt Vertrauen, ich bin es; fürchtet euch nicht! Petrus erwiderte ihm und sagte: Herr, wenn du es bist, so befiehl, dass ich auf dem Wasser zu dir komme! Jesus sagte: Komm! Da stieg Petrus aus dem Boot und kam über das Wasser zu Jesus. Als er aber den heftigen Wind bemerkte, bekam er Angst. Und als er begann unterzugehen, schrie er: Herr, rette mich! Jesus streckte sofort die Hand aus, ergriff ihn und sagte zu ihm: Du Kleingläubiger, warum hast du gezweifelt? Und als sie ins Boot gestiegen waren, legte sich der Wind. Die Jünger im Boot aber fielen vor Jesus nieder und sagten: Wahrhaftig, Gottes Sohn bist du.

Petrus darf sich ausprobieren und lernt dabei auch seine Grenzen kennen: Durch Jesus (und vielleicht auch die anderen Jünger?) war er die ganze Zeit hinweg nicht in Gefahr.

- Was glaubt ihr, könnten die Gedanken/Gefühle von Jesus, Petrus sowie den anderen Jüngern gewesen sein als Petrus übers Wasser lief, als er unterzugehen begann und als Jesus ihm half?
- Wie muss das Umfeld sein, damit sich Kinder und Jugendliche unglaubliche Sachen zutrauen und auszuprobieren trauen?
- Was kann diese Bibelstelle für euer Miteinander in der Gruppe/im Team bedeuten?
- Was lässt sich aus eurer Sicht übertragen?

WIE KÖNNEN WIR DAS FEST VERANKERN?

Die gute Nachricht: An ganz vielen Stellen ist das Prinzip der Beteiligung vermutlich bereits verankert. Aber vielleicht geht noch mehr! Damit das dauerhaft gelingt und fortentwickelt wird, ist es sinnvoll, Rituale einzuführen oder aufzupolieren (bspw. wenn der Mehrwert der eigentlich regelmäßigen Reflexionen für die Gruppenleiter*innen nicht mehr erkennbar ist und sie deshalb öfter zugunsten anderer Inhalte gestrichen oder verkürzt werden). Dazu haben wir erste Anregungen für euch gesammelt:

» **Anmeldung:** Bereits in der Anmeldung kann abgefragt werden, was die Person braucht, um gut teilnehmen zu können und sich wohlfühlen - das kann von der Ernährungsform über das Schlafbedürfnis bis hin zu Hilfestellungen in manchen Situationen reichen. So zeigt ihr schon im Voraus, dass euch die individuellen Bedürfnisse wichtig sind und ihr könnt euch darauf vorbereiten. Auch könnt ihr bereits in der Anmeldung auf Beteiligungsmöglichkeiten während der Veranstaltung hinweisen.

» **Beteiligungsmöglichkeiten offenlegen:** Bestimmt fallen euch viele Möglichkeiten ein, wie sich die Teilnehmer*innen beteiligen können. Wichtig ist, dass sie sie kennen (und evtl. auch mit euch gemeinsam einüben), denn nur wer um seine Möglichkeiten weiß, kann sie auch sinnvoll nutzen. In der Anmeldung kann sich ein Hinweis dazu befinden, in der Einstiegsrunde kann es benannt werden und auch zwischendrin immer wieder - nach Möglichkeit auf unterschiedlichen Kommunikationswegen (mündlich, schriftlich, visuell)

» **Briefe schreiben:** Die Teilnehmer*innen können Briefe an die Gruppenleiter*innen schreiben zu den Fragen, ob sie sich wohlfühlen, was richtig gut läuft und Freude macht und was verbessert werden könnte. Aber Achtung: Teilnehmer*innen, die nicht gut schreiben können, werden diese Form der Beteiligung eher nicht wählen.

» **Einstiegsrunde:** Vor einer Einheit, einem Tag, einer Veranstaltung kann ritualisiert eine Einstiegsrunde stattfinden, in der alle Teilnehmer*innen die Möglichkeit haben sich zu den Fragen zu äußern: Wie bist du heute hier? Gibt es etwas, das wir berücksichtigen können, damit es dir heute gut geht?

» **Rückmeldebox/Kummerkasten:** Rückmeldungen, Beschwerden und Kummer können hier eingeworfen werden. Aber Achtung: Teilnehmer*innen, die nicht gut schreiben können, werden diese Form der Beteiligung eher nicht wählen.

» **Plenum:** Zu festen Zeiten (bspw. als Morgenrunde/Abendrunde) kann gemeinsam die nächste Zeit besprochen und geplant werden. Hier können immer wieder Beteiligungsmöglichkeiten ganz konkret benannt werden (wer möchte das Essen für morgen planen, wer möchte ein Freizeitangebot machen, ...).

» **Zwischenreflexion:** Am Ende einer Einheit oder eines Tages kann als Ritual eingeführt werden, dass die Teilnehmer*innen Rückmeldungen einbringen können an Personen, die Gruppe, zum Programm. Methoden dafür findet ihr in den Feedbackkarten.

» **Veranstaltungsauswertung:** Methoden zur Reflexion finden sich in den Feedbackkarten. Hier bietet sich außerdem die Möglichkeit, die Teilnehmer*innen noch mal explizit zu ihren Beteiligungsmöglichkeiten zu befragen: Hattest du den Eindruck, dass du deine Ideen einbringen konntest? Woran hast du es gemerkt? Was hättest du gebraucht, damit es dir leichter gefallen wäre?

» **Abstimmungen/Wahlen:** Einiges kann in der Gruppe abgestimmt werden. Dabei ist wichtig, dass die Gruppenleiter*innen vorher gut überlegen, was zur Wahl gestellt werden kann und nach welchem Wahlverfahren (einfache Mehrheit? Konsens? Veto? ...) das Ergebnis gefunden werden soll. Es kann um die Frage des Ausflugsziels genauso gehen wie um die Länge der Mittagspause. Auch „Einwahlen“ zählen dazu: Wer möchte an welchem Workshop/Angebot teilnehmen? Wer möchte mit wem in einem Zelt schlafen? Wer möchte wann mit wem den Küchendienst übernehmen?

EURE GEDANKEN DAZU:

A large rectangular area with a light orange background and horizontal dotted lines, intended for writing thoughts.A large rectangular area with a light orange background and horizontal dotted lines, intended for writing thoughts.

02 SENSIBILITÄT FÜR ORGANISATIONALE ABLÄUFE

WORUM GEHT ES?

Egal in welcher Funktion jemand tätig ist: Ein umfangreiches Wissen und ein feines Gespür für die Strukturen, Abläufe, Prozesse und Wechselwirkungen helfen dabei, Schwierigkeiten und (ggf. daraus folgende) eventuelle Gefahren früh zu erkennen und zu verhindern.

Deshalb gilt es, immer wieder die Strukturen ins Gedächtnis zu rufen und zu benennen (bspw. im Rahmen einer Ferienfreizeit: Wer hat welche Aufgaben, Befugnisse und ist für welche Fragen ansprechbar?), Handlungsabläufe immer wieder bewusst zu machen, sie stetig zu überprüfen, Abweichungen von regulären Abläufen und Herangehensweisen transparent zu machen (bspw. wenn eine Person aus dem Küchenteam für eine Einheit die Rolle als Gruppenleiterin einnimmt). Dabei ist es lohnenswert, die Aufmerksamkeit auch gerade auf die vertrauten „alltäglichen“ Arbeitsabläufe zu richten und diese auf mögliche Gefahren zu hinterfragen.

Damit eine Sensibilität für organisationale Abläufe entsteht bzw. bestehen bleibt, sind konstruktive Zusammenarbeit und gute Kommunikation wichtig - bspw. in Form von verantwortungsvoller Weitergabe wichtiger Informationen. Das klappt nur, wenn alle mitmachen und sich gleichermaßen dafür verantwortlich fühlen. Überprüfungen und stetige Übung helfen dabei, die notwendige Sensibilität zu trainieren: Möglichst genau hinschauen, zuhören und Fragen stellen bzw. Abläufe immer wieder neu hinterfragen im Sinne einer Qualitätssteigerung und zur Verminderung gravierender Fehler bzw. Vermeidung von Krisenpotentialen.

WIE KÖNNEN WIR DAS UMSETZEN?

Um eine Sensibilität für organisationale Abläufe entwickeln zu können, ist Grundvoraussetzung, dass Strukturen, Abläufe und Prozesse in einer Organisation bzw. deren einzelnen Arbeitseinheiten bekannt sind. Wie kann dementsprechend Transparenz darüber auf allen Ebenen gestaltet werden?

Hierzu können die Fragen der *„Checkliste zur Sensibilität für organisationale Abläufe“* (Seite 20) genutzt werden, um den eigenen bzw. den Informationsstand im Team zu überprüfen. Zur Selbstreflexion und dem Austausch im Team kann der *„Fragebogen Handlungssicherheit“* (Seite 22) genutzt werden.

CHECKLISTE ZUR SENSIBILITÄT

WAS ICH KENNEN MUSS	MEINE INFOQUELLEN <i>(bitte ggf. durchstreichen oder ergänzen)</i>
Strukturen meiner Gliederung (Ortsgruppe, Jugendverband, Team, Referat etc.)	Vorstand, Leitung, Vorgesetzte (andere) Ehrenamtliche Kolleg*innen bei Hauptamtl. (HA) Organigramm Handbuch Homepage Schematismus
Zuständigkeiten und Aufgaben in meiner Gruppe, meinem Verband, meiner Untergliederung	Vorstand, Leitung, Vorgesetzte (andere) Ehrenamtliche Kolleg*innen bei HA Organigramm Protokolle Handbuch Homepage Schematismus
Ansprechpartner*innen bei Fragen, für Ideen, bei Problemen	Ämterübersicht
Meine eigenen Zuständigkeiten und Aufgaben	Aufgaben-/Stellenbeschreibung Einführungsmappen für Neue Übergabe-Protokolle Dienstgespräch bei HA
Zuständigkeiten und Aufgaben der anderen in meiner Gliederung Engagierten (Gruppenleiter*innen, Kolleg*innen etc.)	Vorgesetzte Kolleg*innen bei HA Organigramm Handbuch Homepage Dienstgespräche
Einordnung meiner Aufgaben in die Gesamtstruktur	Organigramm Schematismus Einführungsgespräch
Kommunikationswege	Handbuch Organigramm Protokolle/Boards Emails Sitzungen/Team-Gespräche Dienstgespräch bei HA Klausurtag Teamtreffen

F. ORGANISATIONALE ABLÄUFE

BEKANNT bzw. ich weiß, wo ich das finde <i>(bitte erläutern, wo zu finden; konkrete Person benennen)</i>	UNBEKANNT / UNKLAR <i>(bitte konkretisieren, was genau fehlt oder unklar ist)</i>

FRAGEBOGEN HANDLUNGSSICHERHEIT

Um meine Aufgaben/Tätigkeit handlungssicher erfüllen zu können

brauche ich:

.....

.....

fehlt mir:

.....

.....

hilft mir:

.....

.....

Um Problemstellungen, Unregelmäßigkeiten oder auffällige Abweichungen von Abläufen erkennen u. entsprechend reagieren zu können

brauche ich:

.....

.....

fehlt mir:

.....

.....

hilft mir:

.....

.....

WIE KÖNNEN WIR DAS FEST VERANKERN?

Damit die Sensibilität für organisationale Abläufe erhalten bleibt, sollten in der Gruppe/im Verband/in der jeweiligen Untergliederung folgende Punkte beachtet werden:

» **Aktualität:** Alle sollten stets auf dem aktuellen Informationsstand sein; deshalb Zeit für Updates einplanen/einfordern.

» **Transparenz:** Es braucht einen Ort, um im Sinne der *Aktualität* über Abweichungen vom „normalen Gang der Dinge“ zu informieren. Dazu eignen sich bspw. Plenumsrunden, Infomails oder der Punkt „was für alle Anwesenden wichtig ist“ auf der Tagesordnung. So erfahren die Teilnehmer*innen bspw., dass ein*e Gruppenleiter*in nun auch neu im „Sanitätsteam“ ist - und wissen gleichzeitig, dass niemand sonst sich „einfach“ kümmern darf.

» **Regelmäßigkeit:** Strukturen, Abläufe und Prozesse werden regelmäßig überprüft; eine regelmäßige Reflexion und Austausch sind im Kleinen und Großen etabliert (Team-Gespräche, Gruppenleitungsrunden, Dienstgespräche bei Hauptamtlichen, Reflexionen gehen in Vorbereitungen ein etc.).

» **Verantwortung/Zuständigkeit:** Zuständigkeiten sind für alle transparent (und bestenfalls dokumentiert): Alle im Team kennen alle Aufgabenbereiche, allen (Gruppenleiter*innen und Teilnehmer*innen) ist bewusst, wer wofür zuständig und ansprechbar ist und wo die Befugnisse enden. Manchmal scheint es „allen sowieso klar zu sein“ - da kann es hilfreich sein zu fragen, woher und woran man dies merkt (bspw.: Woran merken die Teilnehmer*innen, wer als Gruppenleiter*in die Freizeit begleitet und woher wissen die Teilnehmer*innen, was Gruppenleiter*innen (nicht) dürfen?).

» **Überprüfen:** Wie und in welchen Abständen werden die organisatorischen Abläufe und Aufgaben immer wieder überprüft/hinterfragt? Wer ist dafür zuständig? Wie konsequent wird verändert/überarbeitet/verbessert?

» **Vorstellung:** Damit für alle ersichtlich ist, welche Aufgabenbereiche es gibt, wer wofür zuständig und für welche Fragestellungen ansprechbar ist und was genau unter den Aufgaben zu verstehen ist, ist eine Vorstellung hilfreich. Das kann ganz klassisch als Runde zu Beginn einer Veranstaltung sein, über die Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (in Print oder in den sozialen Medien) stattfinden, ein

Aushang sein, ein Film beim Vortreffen, die Homepage etc. Wichtig ist, dass alle für die diese Informationen wichtig sind, auch wirklich darüber Bescheid wissen (bspw. ist ein Aushang, den niemand liest, ungeeignet) - meist gelingt das gut, wenn man mehrere Wege nutzt. Welche sind eure, die ihr immer wieder mit aktuellen Infos füttern könnt?

» **Einarbeitung:** Wer eine Aufgabe/ein Amt/eine Zuständigkeit übernimmt, sollte entsprechend der „Checkliste zur Sensibilität für organisationale Abläufe“ informiert werden. Vermutlich gibt es noch weitere Punkte, die (über die Jahre) ergänzt werden können. Es ist sinnvoll, entsprechend eine eigene Liste anzulegen, die bei jeder Einarbeitung wieder genutzt werden kann. Sie sollte regelmäßig auf Aktualität überprüft und angepasst werden (bspw. anhand der Rückmeldung der „Neuen“ am Ende ihrer Einarbeitungszeit mit der Fragestellung: „Welche Information hätte dir den Einstieg erleichtert?“).

» **Raum für Reflexion und Austausch:** Ob Vorstand, Gruppenleiter*in, Teamer*in, Hauptamtliche*r - auf allen Handlungsebenen ist ein fester Raum einzuplanen, in dem *Vorstellung, Transparenz* und Austausch über aktuelle Aufgaben und Herangehensweisen (*Aktualität*) Platz haben. Dies kann bspw. durch einen festen Punkt in der Tagesordnung, durch feste Zeiten für den Teamaustausch, ein „Curriculum“ (im ersten Treffen ist *Einarbeitung* Thema, im zweiten wird Team A vorgestellt, im dritten sprechen wir über XY) über das Jahr stattfinden.

» **Fehler-Management:** Miteinander klären und transparent machen, wie mit Fehlern umgegangen wird (*dazu das Kartenset: „Offene Fehlerkultur“*).

EURE GEDANKEN DAZU:

03 WAHRUNG HÖCHSTPERSÖNLICHER RECHTE / KINDERRECHTE

WORUM GEHT ES?

Kinder haben Rechte. Das ist nicht neu, sondern seit 1989 in der UN-Kinderrechtskonvention und davor bereits in der „Erklärung über die Rechte des Kindes“ festgehalten. Sie gelten für alle Menschen bis zu ihrer Volljährigkeit - also auch für Jugendliche! Viele Kinder und Jugendliche kennen zwar den Begriff „Kinderrechte“, wissen aber gar nicht genau, was dahintersteckt. Wer seine eigenen Rechte nicht kennt, kann sie auch nicht einfordern. Und wer nicht weiß, welche Rechte Kinder und Jugendliche haben, gewährt sie ihnen möglicherweise nicht.

Deshalb ist es wichtig, dass wir selbst uns dazu schlau machen und immer wieder über die Kinderrechte ins Gespräch kommen - in Gruppenstunden, auf Zeltlagern, aber auch im Team, in den Gruppenleiter*innen-Runden. So können wir Kinder und Jugendliche über deren Rechte informieren, sie beim Ausüben unterstützen und ihnen Raum geben um sich für ihre Rechte einzusetzen.

Mehr zur politischen Arbeit und Position des BDKJs zu Kinderrechten kann hier eingesehen werden:

<https://www.bdkj.de/aktuelles/artikel/kinderrechte-ins-grundgesetz-aber-richtig>



KINDERRECHTE

» **Alle Kinder und Jugendlichen haben die gleichen Rechte. Kein Kind darf benachteiligt werden.**

(Artikel 2)

» **Jedes Kind und jede*r Jugendliche hat ein Recht auf eine Identität und auf Familie.**

(Artikel 7, 8 und 14)

» **Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf Schutz und Fürsorge durch ihre Eltern.**

(Artikel 5, 9 und 10)

» **Kinder und Jugendliche haben das Recht, sich zu informieren, eine eigene Meinung zu bilden, zu haben und an Entscheidungen beteiligt zu werden, die sie betreffen.**

(Artikel 12, 13 und 17)

» **Kinder und Jugendliche haben das Recht, dass ihr Privatleben und ihre Würde geachtet werden.**

(Artikel 16)

» **Kinder und Jugendliche müssen vor körperlicher, seelischer und sexueller Gewalt geschützt werden. Sie haben ein Recht auf gewaltfreie Erziehung!**

(Artikel 19, 32 und 34)

KINDERRECHTE

» ***Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf Schutz im Krieg und auf der Flucht.***

(Artikel 22 und 38)

» ***Kinder und Jugendliche mit einer sogenannten Behinderung haben Recht auf besondere Fürsorge und auf ein aktives und möglichst selbstständiges Leben.***

(Artikel 23)

» ***Kinder und Jugendliche haben das Recht, so gesund wie möglich zu leben.***

(Artikel 24 und 33)

» ***Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf Bildung.***

(Artikel 28)

» ***Kinder und Jugendliche haben das Recht zu spielen, sich zu erholen und künstlerisch tätig zu sein.***

(Artikel 31)

» ***Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf Schutz vor wirtschaftlicher und sexueller Ausbeutung.***

(Artikel 32, 34, 35 und 36)

WIE KÖNNEN WIR DAS UMSETZEN UND FEST VERANKERN?

Hintergrundinformationen sowie Anregungen und Methoden zur Thematisierung und Umsetzung der Kinderrechte sind in der ***Kinderrechtebroschüre des BDKJ/BJA Mainz*** zusammengestellt. Eine Anregung kann außerdem die folgende ***„Checkliste zur Umsetzung von Kinderrechten in unserem Verband“*** (ab Seite 30) sein.

EURE GEDANKEN DAZU:

A large rectangular area with a light pink background, containing 15 horizontal dotted lines for writing notes.

CHECKLISTE ZUR UMSETZUNG VON KINDERRECHTEN IN UNSEREM VERBAND

Alle Kinder und Jugendlichen haben die gleichen Rechte. Niemand darf benachteiligt werden.

- Wir haben klare Regeln für einen respektvollen Umgang miteinander sowie bezüglich der Privatsphäre und der Rechte jeder einzelnen Person. Die Kinder und Jugendlichen kennen ihre Rechte und die Regeln, die für alle gelten.
- Alle Teilnehmer*innen haben die gleichen Rechte unabhängig von Herkunft, Religion, Geschlecht, Kultur, Hautfarbe, etc. Wir achten ihre Rechte, ihre Unterschiedlichkeit und ihre individuellen Bedürfnisse. Niemand wird bevorzugt oder benachteiligt.

Dabei haben wir auch daran gedacht, dass

- manche Teilnehmer*innen sprachlich Unterstützung brauchen könnten
- alle Teilnehmer*innen sich unabhängig von ihrer geschlechtlichen und sexuellen Identität wohlfühlen können
- Schimpfworte und Beleidigungen, die diese Bereiche betreffen, keinesfalls geduldet werden.
- Wir haben bedacht, dass auch unser Küchenteam sowie Besucher*innen und Gäste über die Regeln und Absprachen informiert werden und sich an diese zu halten haben.

Kinder und Jugendliche haben das Recht, so gesund wie möglich zu leben.

- Uns sind die Lebensmittelunverträglichkeiten und Allergien der Teilnehmer*innen und der Leiter*innen bekannt und wir nehmen Rücksicht darauf.
- Wir achten auf gesunde Ernährung, indem wir z.B. ausgewogene und vielfältige Nahrung anbieten.
- Wir achten darauf, dass alle satt werden und ausreichend trinken (vor allem an heißen Tagen).

Kinder und Jugendliche haben das Recht, so gesund wie möglich zu leben.

- Bei jeglichen Aktivitäten und Programmpunkten steht die Gesundheit und das Wohlbefinden aller an höchster Stelle.
- Wir achten darauf, niemanden körperlich zu überfordern und niemandem körperlichen oder psychischen Schaden zuzufügen. Dies betrifft z.B. auch ausreichenden Schlaf für alle.

Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf Schutz und Fürsorge durch ihre Eltern.

- Wir achten darauf, dass es allen gut geht.
- Sollten wir feststellen, dass ein Kind misshandelt oder vernachlässigt wird, gehen wir dem nach und helfen dabei Unterstützung zu finden.
- Für Zeltlager und Veranstaltungen mit Übernachtung haben wir uns eine Regelung überlegt, was den Kontakt der Teilnehmenden zu ihren Eltern betrifft.

Jedes Kind und jede*r Jugendliche hat ein Recht auf eine Identität und auf Familie.

- Wir sprechen die Kinder mit ihrem Namen an und nutzen Spitznamen nur, wenn sie vom Kind tatsächlich gewünscht sind.

Kinder und Jugendliche haben das Recht zu spielen, sich zu erholen und künstlerisch tätig zu sein.

- Wir bieten einen Raum an, um zu spielen, sich zu erholen oder künstlerisch tätig zu sein.
- Wir bieten ein vielfältiges Gestaltungsprogramm für die Teilnehmenden und Leitenden an.
- Wir planen Pausen und Erholungsphasen ein.

Kinder und Jugendliche haben das Recht, dass ihr Privatleben und ihre Würde geachtet werden.

- Wir bieten Rückzugsorte/-zeiten an.
- Wir schützen die Privatsphäre jedes einzelnen, indem wir z.B. niemals ungefragt ein fremdes Zimmer/Zelt betreten, Taschen durchsuchen o.ä.
- Wir gehen respektvoll mit allen Teilnehmenden und Leitenden um, beleidigen oder beschämen niemanden.
- Wir achten darauf, dass Kinder und Jugendliche ungestört und angstfrei schlafen können.
- Wir hinterfragen unsere Traditionen immer wieder und achten dabei auf die Wahrung der Würde aller Beteiligten.
- Wir haben überlegt, wie wir angemessen mit Regelverletzungen umgehen (Sanktionsmöglichkeiten). Unsere Sanktionen stehen im Zusammenhang mit dem Fehlverhalten. Wir besprechen im Team, was angemessen ist. Dabei gilt: Sanktionen sollen nicht beschämen, bloßstellen oder verängstigen.

Kinder und Jugendliche haben nicht nur ein Recht auf Bildung, sondern auch die Pflicht zum Schulbesuch.

- Wir unterstützen den Schulbesuch.

Kinder und Jugendliche haben das Recht, sich zu informieren, eine eigene Meinung zu haben und an Entscheidungen beteiligt zu werden, die sie betreffen.

- Feste Ansprechpersonen erleichtern die Kommunikation. Den Teilnehmer*innen ist klar, wer ihre jeweilige Ansprechperson ist.
- Die Informationen und Beteiligungsmöglichkeiten müssen zugänglich sein, verständlich und real nutzbar. Dies wird auch während des Zusammenseins überprüft und gegebenenfalls angepasst.
- Die Teilnehmer*innen und Leiter*innen haben das Recht bei allen Fragen, die sie betreffen, sich zu informieren und mitzubestimmen. Dies betrifft z.B. die Frage, mit wem sie sich ein Zimmer/Zelt teilen, wie der Tagesablauf aussieht und welche Regeln zu Nähe und Distanz ihnen wichtig sind.

- Es gibt für alle passende Angebote, Orte und Möglichkeiten, Fragen zu stellen, die eigene Meinung mitzuteilen und gehört zu werden, z.B. beim Lagerparlament oder bei der Reflexionsrunde.
- Die Choice-, Voice- und Exit-Optionen werden berücksichtigt.

Kinder und Jugendliche müssen vor körperlicher, seelischer oder sexueller Gewalt geschützt werden.

- Wir schützen alle Teilnehmer*innen und Leiter*innen, indem wir unser Schutzkonzept regelmäßig überprüfen und weiterentwickeln. Das Schutzkonzept ist allen Beteiligten bekannt und alle wissen, was im Ernstfall zu tun ist.
- Alle Leiter*innen sind ausgebildete Gruppenleiter*innen und haben an einer Präventionsschulung teilgenommen.
- Alle Leiter*innen haben in den letzten 5 Jahren ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt.
- Wir achten aufmerksam auf das Wohlbefinden aller.
- Wir bieten Gesprächs- und Reflexionsmöglichkeiten an bzw. schaffen Möglichkeiten des Austauschs.
- Wir nehmen die Aussagen und Beschwerden der Teilnehmer*innen und Leiter*innen ernst - auch wenn sie unbequem sind - und handeln dementsprechend.
- Auch für Kindeswohlgefährdungen im privaten/familiären Kontext sind wir sensibel und setzen uns für den Schutz der Kinder und Jugendlichen in Anlehnung an das Schutzkonzept ein.

Kinder und Jugendliche mit Behinderung haben ein besonderes Recht auf Fürsorge und auf ein aktives und möglichst selbstständiges Leben.

- Sofern es unsere Kompetenzen nicht übersteigt, ermöglichen wir Kindern mit Behinderung eine aktive Teilnahme an unserem Angebot.
- Wir hinterfragen unsere Angebote daraufhin, ob sie für alle zugänglich sind: z.B. Können auch Menschen mit Leseschwäche gut teilnehmen? Bieten wir genügend Pausen oder Bewegung an für Menschen mit einem großen Bewegungsbedürfnis? Achten wir auf die mögliche Rot-Grün-Schwäche (von der 9% aller Jungen/Männer betroffen sind)?

04 GRENZACHTENDE ORGANISATIONSKULTUR

WORUM GEHT ES?

Satzungen, Beschlüsse oder andere Vereinbarungen regeln schriftlich, wie die Struktur der Gruppe, des Verbandes oder des Teams sein soll und an welchen Werten und Normen die Mitglieder sich orientieren sollen. Sie sind wichtig, aber auch eher theoretische Grundlagen. Die Organisationskultur ist das, was tatsächlich vor Ort gelebt wird. Dazu zählen „ungeschriebene Gesetze“, Normen, Verhaltensweisen, Meinungen, Beziehungen etc. Die Kultur einer Gruppe ist etwas, das sich über lange Zeit und oftmals unbemerkt, unbewusst einfach entwickelt hat (und sich auch in der Zukunft immer wieder verändern wird). Da die Mitglieder sie von Anfang an kennen und „normal“ finden, ist sie schwierig greif- und thematisierbar. Dennoch lohnt es sich, sie mit der „Achtsamkeitsbrille“ in den Blick zu nehmen und zu überprüfen, an welcher Stelle sie Schutz und an welcher ggf. auch Gefahr für die Mitglieder der Gruppe, des Teams oder Verbands sind bzw. sein können.

WIE KÖNNEN WIR DAS UMSETZEN?

1. METHODE: STELLENAUSSCHREIBUNG

Material und Vorbereitung: Papier und Stifte für alle.

Ablauf: Überlegt in eurer Gruppe, was jemand mitbringen sollte, die*der sich ehren- oder hauptamtlich bei euch einbringen möchte. Orientiert euch dabei an einer klassischen Stellenausschreibung: Fasst kurz und knapp die Aufgaben zusammen und sammelt gerne sehr ausführlich die Kompetenzen, Stärken etc., die nötig sind. Dabei darf es ruhig kreativ und ehrlich zugehen; wenn es in eurer Gruppe Tradition ist, dass gemeinsame Treffen mit einem Glas Wasser beendet werden, sollte „Freude am Wassertrinken“ definitiv benannt werden. Sammelt auch, was die Person auf keinen Fall mitbringen sollte, was Ausschlusskriterien sind.

Wertet dann gemeinsam aus: Finden alle alles gut? Sind alle bereit, diese Anforderungen anzunehmen? Welche Voraussetzungen oder Ausschlusskriterien sind mit Blick auf einen achtsamen Umgang schwierig?

2. METHODE: WAS IST MIR WICHTIG?

Material und Vorbereitung: Moderationskarten und Stifte.

Ablauf: Alle in der Gruppe notieren auf Moderationskarten, was ihnen in der Zusammenarbeit wichtig ist (bspw. Pünktlichkeit, Verlässlichkeit etc.) und benennen Beispiele dafür, damit deutlich wird, was genau gemeint ist (wann bspw. ist jemand unpünktlich?). Im Anschluss werden die Ergebnisse vorgestellt. Dann markieren alle auf den Karten mit einem Herzen, wenn sie das als einen vorhandenen Aspekt erleben („alle sind in der Mehrheit der Fälle fünf Minuten vor Beginn da“), mit einer Null, wenn sie den Aspekt als immer mal erfüllt wahrnehmen („ein Teil der Gruppe erfüllt seine Aufgaben fristgerecht“) und mit einem Strich, wenn etwas nicht als gelebt erfahren wird („das Protokoll kommt selten rechtzeitig“). Sind alle fertig, wird gemeinsam ausgewertet: Was läuft mit Blick auf einen achtsamen Umgang richtig gut, wo gibt es noch Verbesserungsbedarf?

3. METHODE: AUSNAHMEN BESTÄTIGEN DIE REGEL?!

Material und Vorbereitung: Plakat und Stift.

Ablauf: Gemeinsam und für alle sichtbar werden die Regeln gesammelt, die in der Gruppe gelten (sie können gegliedert werden in feste Regeln und ungeschriebene Gesetze) - sie können sich auf alle Bereiche beziehen; bei einer Ferienfreizeit könnte es bspw. die Kategorien Essen, Schlafsituation, Hygiene, Teilnahme am Programm, Gruppeneinteilung, Regeln für Gruppenleiter*innen, Regeln für Teilnehmer*innen, Regeln für Eltern geben. Entsprechende Regeln könnten sein: Das Essen wird gemeinsam begonnen, es gibt geschlechtsgetrennte Schlafmöglichkeiten, jedes Zelt hat zwei Bezugsgruppenleiter*innen, an der allabendlichen Teambesprechung müssen alle Gruppenleiter*innen teilnehmen usw.

Im Anschluss wird gemeinsam ausgewertet: Sind alle einig, dass diese Regeln gelten? In welchen Fällen bzw. unter welchen Umständen sind Ausnahmen möglich und wie wird mit ihnen umgegangen?

4. METHODE: UNGESCHRIEBENE GESETZE UND RITUALE

Material und Vorbereitung: Moderationskarten und Stifte.

Ablauf: In die Mitte werden Moderationskarten gelegt. Alle dürfen (bisher) ungeschriebene Gesetze, Regeln und Rituale sammeln, die es aus ihrer Sicht in der Gruppe gibt. Falls der Einstieg schwerfällt: Rituale finden sich häufig im Zusammenhang mit Beginn oder Ende einer Tätigkeit, vielleicht auch über das Jahr hinweg. Ungeschriebene Gesetze können sich auf die ganze Gruppe beziehen (bspw. „*niemand geht nach Hause bevor nicht alles aufgeräumt ist*“) oder auf einzelne Personen („*Kathi übernimmt immer die letzte Nachtwache*“).

Im Anschluss wird gemeinsam ausgewertet: Was ist mit Blick auf einen achtsamen Umgang und Kinderschutz unproblematisch? Wo sollten Regeln benannt werden? Welche Regeln (und Ausnahmen) existieren?

5. METHODE: SAMMLUNG ZU SCHWIERIGEN SITUATIONEN

Material und Vorbereitung: Planung/Konzeption eines Angebots.

Ablauf: Sobald der Plan für Gruppenstunde oder Zeltlager erstellt wurde, lohnt sich ein gemeinsamer Blick darauf: Gibt es Angebote oder Unternehmungen, die Angst machen oder Grenzen verletzen (können)? Gibt es Situationen, die aus den Rahmenbedingungen resultieren und Angst machen oder Grenzen verletzen könnten

(bspw. unbeleuchteter Weg zur Toilette; Duschen ohne Sichtschutz o.ä.)? Wie können diese eventuell vorhandenen Gefahren behoben werden?

» IMPULS AUS DER BIBEL: JOH 8,1-7

Der Impuls kann als Einstieg ins Thema genutzt werden oder zwischendrin, um noch mal aus einer neuen Richtung auf die bisherigen Überlegungen zu schauen. Er kann für sich stehen, aber auch eingebettet werden in ein Gebet. Die Fragen im Anschluss sollen Inspiration sein. Sie können bspw. als ein Schlüssel zum Text genutzt, von jeder Person für sich selbst beantwortet oder von der Gruppe im gemeinsamen Austausch besprochen werden.

» JESUS UND DIE EHEBRECHERIN

Jesus aber ging zum Ölberg. Am frühen Morgen begab er sich wieder in den Tempel. Alles Volk kam zu ihm. Er setzte sich und lehrte es. Da brachten die Schriftgelehrten und die Pharisäer eine Frau, die beim Ehebruch ertappt worden war. Sie stellten sie in die Mitte und sagten zu ihm: Meister, diese Frau wurde beim Ehebruch auf frischer Tat ertappt. Mose hat uns im Gesetz vorgeschrieben, solche Frauen zu steinigen. Was sagst du? Mit diesen Worten wollten sie ihn auf die Probe stellen, um einen Grund zu haben, ihn anzuklagen. Jesus aber bückte sich und schrieb mit dem Finger auf die Erde. Als sie hartnäckig weiterfragten, richtete er sich auf und sagte zu ihnen: Wer von euch ohne Sünde ist, werfe als Erster einen Stein auf sie. Und er bückte sich wieder und schrieb auf die Erde. Als sie das gehört hatten, ging einer nach dem anderen fort, zuerst die Ältesten. Jesus blieb allein zurück mit der Frau, die noch in der Mitte stand. Er richtete sich auf und sagte zu ihr: Frau, wo sind sie geblieben? Hat dich keiner verurteilt? Sie antwortete: Keiner, Herr. Da sagte Jesus zu ihr: Auch ich verurteile dich nicht. Geh und sündige von jetzt an nicht mehr!

Jesus gelingt es, den Menschen einen neuen Blickwinkel auf die Situation und ihren gewohnten Umgang damit zu geben.

- Wie macht er das?
- Inwiefern ist er überzeugend?
- Kennt ihr Situationen aus eurer Gruppe/eurem Team, in denen ihr das Gefühl hattet, dass es genau eine Handlungsmöglichkeit gibt? Fallen anderen andere „verrückte“ Optionen ein?

05 SICHERUNG VON CHOICE-, VOICE- UND EXIT-OPTIONEN

WORUM GEHT ES?

Choice-, Voice- und Exit-Optionen sind wichtig. Was dahintersteckt, findet ihr hier. Außerdem ein Raster, das euch dabei helfen kann, Situationen⁷ aus eurem (ehrenamtlichen oder hauptamtlichen) Alltag zu überprüfen.

⁷Situationen können alles sein: Ein Programmpunkt, eine Methode, ein Einzelgespräch, oder auch eine ganze Gruppenstunde oder Freizeit. Es lohnt sich alle möglichen Situationen zu sammeln und auf ihre Choice-, Voice- und Exit-Optionen zu überprüfen. Und auf deren Verstetigung. Immer wieder.

» CHOICE: WORUM GEHT ES?

Für jede Situation - immer - gilt: Sie soll so angelegt sein, dass alle Beteiligten eine echte Wahl haben, ob sie in der Situation sein wollen. Eine „echte Wahl“ haben bedeutet, dass bspw. auch die Gruppendynamik mitbedacht wird: Wenn eine Frage in die Runde gestellt wird und alle nach ihrer Sitzreihenfolge antworten, kann es manchen Teilnehmer*innen schwerfallen, sich rauszunehmen. Wenn ein Spiel angeleitet wird, kann es sein, dass eine Person nicht mitspielen möchte. Traut sie sich, das zu benennen? Denn natürlich ist es „doof“ für die Spielleitung und auch alle Spielemotivierten, wenn eine Person nicht mitspielen will. Sie droht die Vorbereitung der Spielleitung zu stören und den Spaß aller anderen zu verhindern. Damit sich jemand traut, hier die eigenen Grenzen zu benennen, muss die Situation von achtsamer Wertschätzung geprägt sein. So kann sich jede Person bewusst sein, dass hier eine Wahl für sie besteht und es völlig in Ordnung ist, eigene Grenzen zu benennen und einzufordern.

» CHOICE: WIE KÖNNEN WIR DAS UMSETZEN?

Mögliche Fragen, Gedanken oder Überlegungen für die Planung:

- Das Programm für die nächste Gruppenstunde wird geplant. Wie kann ein guter Modus sein, das Programm zu finden (dabei bspw.: wie können verhinderte Gruppenkinder mitgedacht werden bzw. eine Choice-Option erhalten?)

Spontan in der Situation (Beispiele):

- Es wird ein Spiel gespielt. Alle dürfen sich beteiligen. Wie kann der Druck des Mitmachen-Müssens genommen werden?
- Vorstellungsrunde: Alle sollen etwas zu sich sagen. Wie haben Menschen, die nichts oder wenig sagen wollen eine Wahl?

Überlegt gemeinsam: Welche Situationen fallen euch für eure Gruppe/ euer Angebot/ ... noch ein? Wie könntet ihr sie lösen?

» VOICE: WORUM GEHT ES?

Die Stimmen aller sollen gehört werden (können).

Wer etwas sagen will, soll es sagen können und mit seinen Gedanken, Wünschen und Bedürfnissen wahrgenommen werden. Die Lauten und die Leisen, die Introvertierten und die Extrovertierten. Die Kultur der Achtsamkeit springt hier im Ideal-

bild auf alle Teile der Gruppe oder Situationen über, sodass alle darauf achten, dass niemand vergessen wird und alle die Chance haben, sich zu äußern und zu beteiligen. Aber Achtung: Es geht darum, dass jede Person ihre Stimme wirklich einbringen kann - nicht, dass alle es müssen (*siehe „CHOICE“*).

» VOICE: WIE KÖNNEN WIR DAS UMSETZEN?

Mögliche Fragen, Gedanken oder Überlegungen für die Planung:

- Gibt es einen Workshop im Verband, der darauf abzielt zu zeigen wie wichtig es ist, die einzelne Person zu hören und wie wichtig es ist, der einzelnen Person Raum zu geben?
- Wie wird eine Situation geschaffen, in der jede Person zu Wort kommen kann (und sich ggf. auch für das Gesagte nicht in irgendeiner Form schlecht fühlen oder rechtfertigen muss)?

Überlegt gemeinsam: Welche Situationen fallen euch für eure Gruppe/ euer Angebot/ ... noch ein? Wie könntet ihr sie lösen?

» EXIT: WORUM GEHT ES?

Situationen sollen so angelegt sein, dass die Möglichkeit besteht jederzeit daraus auszusteigen (und die Menschen wissen, dass sie es dürfen vgl. „CHOICE“).

Es besteht hier die Gefahr die „Spaßbremse“ zu werden. Eine wertschätzende Haltung der ganzen Gruppe (Ziel) kann jedoch aushalten, dass nicht alle jedes Spiel mitspielen wollen und einzelne Methoden ggf. als die eigenen Grenzen verletzend empfunden werden. Die Gründe können vielfältig sein und dürfen unbenannt bleiben.

Die Exit-Option ist „als letzter Ausweg“ wichtig (bspw. bei einem Kennenlernspiel: Ich habe entschieden teilzunehmen (*choice*) und merke plötzlich, dass es mir doch unangenehm ist). Damit Menschen sie als wirkliche Option erleben und sich trauen sie zu nutzen, sollte sie als Möglichkeit im Voraus bedacht, in der Situation transparent angeboten und im Miteinander als „alltägliche“ Handlung etabliert werden. Sie muss also vorhanden, benannt/bekannt und anerkannt sein! Dass jemand die eigenen Grenzen erkennt, den Mut aufbringt sie zu benennen und einfordert, dass sie berücksichtigt werden, ist nicht leicht und sollte deshalb Wertschätzung erfahren. Gleichzeitig kann die Wahl des Exits auch Konsequenzen, die sich aus dem Kontext

ergeben (im Gegensatz zu Bestrafungen), nach sich ziehen (etwa keine Teilnahmebestätigung zu erhalten, wenn man die Schulung verlässt; heimzufahren, wenn man nicht im Zelt schlafen möchte etc.).

» EXIT: WIE KÖNNEN WIR DAS UMSETZEN?

Mögliche Fragen, Gedanken oder Überlegungen für die Planung:

- Kultur des guten Neinsagens. Gibt es eine etablierte Kultur des **Nein** (oder auch **Ja**) im Team? Ist allen die Bedeutung der bewussten Entscheidung und somit des bewussten Neinsagens und ggf. Verlassens einer Situation klar? Wie wird das vorgelebt?
- Wie wird Wertschätzung ausgedrückt, wenn jemand die eigenen Grenzen benennt? Gerade auch in Situationen, in denen es die individuelle Grenze das Gelingen eines gemeinsamen Vorhabens gefährdet (bspw.: aufwendig vorbereitete Übung zur Gruppendynamik, mehrere Teilnehmer*innen möchten nicht mitmachen).

In der Situation:

- Kann jede Person immer aus einer Situation aussteigen (ohne Gesichtsverlust)? Ist das allen auch immer klar? Woran merken sie es?

Überlegt gemeinsam: Welche Situationen fallen euch für eure Gruppe/ euer Angebot/ ... noch ein? Wie könntet ihr sie lösen?

WIE KÖNNEN WIR DAS FEST VERANKERN?

Folgendes Raster (*Seite 44*) kann in der Vorbereitung oder Reflexion von Angeboten, Zusammenkünften etc. genutzt werden, um die Choice-, Voice- und Exit-Optionen im Blick zu behalten. Überlegt gemeinsam, welche Situationen es gibt (Allgemeines wie „*Schlafsituation*“, aber auch Konkretes wie „*Spiel: Hochstapelei*“) und prüft dann, ob es die entsprechende Option gibt (*worin besteht sie?*), ob die Teilnehmer*innen sie kennen (*wodurch?*), wie sie benannt wird (*auf welche Weise?*) und wie sichergestellt wird, dass sie auch (ohne Gesichtsverlust und besonders niederschwellig) wahrgenommen werden kann.

06 OFFENE FEHLERKULTUR

WORUM GEHT ES?

Um achtsam, wertschätzend und ehrlich miteinander umgehen zu können und die eigene Arbeit immer weiter verbessern zu können, ist eine offene Fehlerkultur wichtig. Damit ist gemeint, dass mit Fehlern offen umgegangen wird: Fehler sollen benannt werden können, ohne, dass einem der „Kopf abgerissen wird“. Fehler dürfen gemacht werden, um daraus zu lernen. ***Fehler sind wichtig, hilf- und lehrreich und dürfen deshalb nicht versteckt werden.*** Werden kleine Fehler bereits schnell erkannt, benannt und behoben, werden große Fehler unwahrscheinlicher.

Doch dafür braucht es auch eine entsprechende Atmosphäre und Kultur. Wenn ich beim Einräumen von eigenen Fehlern das Gefühl habe, die anderen nutzen den Moment aus und sehen nur noch meine Defizite anstatt gemeinsam daraus zu lernen, werde ich beim nächsten Mal zurückhaltend damit sein oder mich schlimmstenfalls ganz zurückziehen. Wenn ich jedoch merke, dass der Fehler zwar nicht in Ordnung war, aber ich ihn wieder gut machen kann und mir verziehen wird, fällt es mir beim nächsten Mal sicher leichter, Fehler einzugestehen.

Gleichzeitig schließt eine offene Fehlerkultur nicht aus, dass Fehler auch Konsequenzen haben können: Die Grenze zu sanktioniertem Fehlverhalten muss klar benannt werden.

WIE KÖNNEN WIR DAS UMSETZEN UND FEST VERANKERN?

Um eine entsprechende Atmosphäre und einen „geschützten Rahmen“ zu schaffen, in dem man über Fehler offen sprechen kann, braucht es eine entsprechende Vertrauensbasis und die gute Erfahrung damit. Wenn ich zwar auf meine Fehler hingewiesen werde, gleichzeitig aber auch für meine Erfolge gelobt werde, kann ich die Kritik besser verkraften. Es braucht also nicht nur eine Fehlerkultur, sondern eine richtige Feedbackkultur - Feedback nach allen Regeln der Kunst. Hier macht die Übung den*die Meister*in: Mithilfe von regelmäßigen Reflexionen und hilfreichem Feedback kann eine offene Fehlerkultur entstehen.

Feedback sollte deshalb regelmäßig zu bestimmten Zeiten eingeplant werden, z.B. in der Reflexionsrunde nach einer Veranstaltung. Eine Art Zwischen-Feedback ist dann angebracht, wenn ein Team über einen längeren Zeitraum zusammenarbeitet, z.B. nach der Halbzeit.

Anregungen dazu findet ihr in den ***Feedbackkarten***.

»IMPULS AUS DER BIBEL: **MT 18,21-22**

Der Impuls kann als Einstieg ins Thema genutzt werden oder zwischendrin, um noch mal aus einer neuen Richtung auf die bisherigen Überlegungen zu schauen. Er kann für sich stehen, aber auch eingebettet werden in ein Gebet. Die Fragen im Anschluss sollen Inspiration sein. Sie können bspw. als ein Schlüssel zum Text genutzt, von jeder Person für sich selbst beantwortet oder von der Gruppe im gemeinsamen Austausch besprochen werden. Diese Bibelstelle wurde ausgewählt, um darüber ins Gespräch zu kommen, welche Haltung und Atmosphäre das Eingestehen von Fehlern erleichtert und wo die Grenze zu Fehlverhalten verläuft, das sanktioniert werden muss.

ÜBER DIE PFLICHT ZUR VERGEBUNG

Da trat Petrus zu ihm und fragte: Herr, wie oft muss ich meinem Bruder vergeben, wenn er gegen mich sündigt? Bis zu siebenmal? Jesus sagte zu ihm: Ich sage dir nicht: Bis zu siebenmal, sondern bis zu siebenmal siebenmal.

Fehler eingestehen und um Entschuldigung bitten ist nicht leicht. Es erfordert Mut.

- Wie muss ich sein, damit sich jemand traut, mich immer wieder (siebzimal siebenmal) um Vergebung zu bitten?
- Unter welchen Umständen traue ich mich, Fehler einzugestehen?
- Wo liegt die Grenze zwischen Fehlern aus denen wir lernen können und sanktioniertem Fehlverhalten?
- Was kann diese Bibelstelle für euer Miteinander in der Gruppe/ im Team bedeuten?

EURE GEDANKEN DAZU:

A large blue rectangular area with horizontal dotted lines, intended for writing thoughts and reflections.

07 VERMEIDUNG VEREINFACHENDER ERKLÄRUNGEN

WORUM GEHT ES?

Oft neigen wir dazu, das, was um uns herum passiert, mit einfachen Sätzen und Erklärungen verstehen und einordnen zu wollen:

- „Das haben wir schon immer so gemacht.“
- „Das haben wir doch noch nie so gemacht.“
- „Typisch!“
- „Das macht sie immer so.“
- „Geht sowieso nicht.“
- „Dazu fehlt uns die Zeit.“
- „Darüber reden wir ein anderes Mal.“

Wir ordnen dabei Neues in altbewährte Interpretations- und Handlungsmuster ein.

Dadurch besteht die Gefahr, dass wir Details, Feinheiten und abweichende Erklärungen, Fehler und mögliche Fehlerquellen übersehen. Denn auf jeden Sachverhalt gibt es mehr als eine Perspektive.

Indem wir unterschiedliche Blickwinkel zulassen und offen sind für neue Interpretationen, können wir unsere „blinden Flecken“ aufdecken. Erst dadurch nehmen wir unsere Umwelt in ihrer Komplexität wahr und erkennen, was wir bisher übersehen haben.

WIE KÖNNEN WIR DAS UMSETZEN?

Die folgenden Übungen können Anregung sein, sich mit dem Thema „Vermeidung vereinfachender Erklärungen“ auseinanderzusetzen.

EINSTIEG: GESCHICHTE

„DIE FÜNF GELEHRTEN UND DER ELEFANT“

In einem Königreich lebten einst fünf weise Gelehrte. Und sie alle waren blind. Ihr König schickte sie auf die Reise nach Indien, um herauszufinden, was ein Elefant ist. Dort angekommen, wurden sie von einem Helfer zu einem Elefanten geführt. Sie standen dann um das Tier und versuchten, sich durch Ertasten ein Bild von dem Elefanten zu machen.

Wieder zurück beim König sollten sie über den Elefanten berichten. Der erste blinde Gelehrte hatte das Ohr des Tieres ertastet und begann: „Der Elefant ist wie ein großer Fächer“. Der zweite Blinde, der den Rüssel berührt hatte, widersprach ihm: „Nein, er ist ein langer Arm.“ „Stimmt nicht, er fühlt sich an wie ein Seil mit ein paar Haaren am Ende“, entgegnete jener Gelehrte, der den Schwanz des Elefanten ergriffen hatte. „Er ist wie eine dicke Säule!“, berichtete der vierte blinde Gelehrte, der das Bein ertastet hatte. Und der fünfte, der den Elefantenrumpf berührt hatte, meinte: „Der Elefant ist wie eine riesige Masse mit einigen Rundungen und Borsten darauf.“ Sie konnten sich nicht einigen, was ein Elefant wirklich ist. Aufgrund ihrer widersprüchlichen Aussagen, fürchteten die Gelehrten den Zorn des Königs.

Doch der König lächelte weise: „Ich danke euch, denn nun weiß ich, was ein Elefant ist: Ein Elefant ist ein Tier mit Ohren wie Fächer, mit einem Rüssel, der wie ein langer Arm ist, mit einem Schwanz, der einem Seil mit ein paar Haaren daran gleicht, mit Beinen, die wie starke Säulen sind und mit einem Rumpf, der wie eine große Masse mit einigen Rundungen und ein paar Borsten ist.“

Die Gelehrten senkten beschämt ihren Kopf, nachdem sie erkannten, dass jeder von ihnen nur einen Teil des Elefanten ertastet hatte und sie sich zu schnell damit zufriedengegeben hatten.

»Was nehmt ihr aus der Geschichte mit, in Bezug auf „Wahrheit“ und „Wahrnehmung“?

Digital bspw.: <https://www.zeitblueten.com/news/die-fuenf-gelehrten-und-der-elefant/>



(Original-Textquelle: nicht abschließend geklärt. Die Geschichte ist vermutlich in Südasien entstanden und wird unter anderem dem Sufismus, Buddhismus und Hinduismus zugeschrieben, da sie in all diesen Glaubensrichtungen verwendet wird.)

EINSTIEG: GESCHICHTE „TRADITION“

Eine Geschichte, wie Traditionen entstehen können und weshalb es sinnvoll ist, auch Altbekanntes und -bewährtes immer mal wieder zu hinterfragen und zu prüfen, ob es auch im Hier und Jetzt noch gilt, beschreibt Nancy Friday in ihrem Buch „Wie meine Mutter“. Den entsprechenden Auszug findet ihr hier: <https://zeitzuleben.de/uber-die-tradition/>.

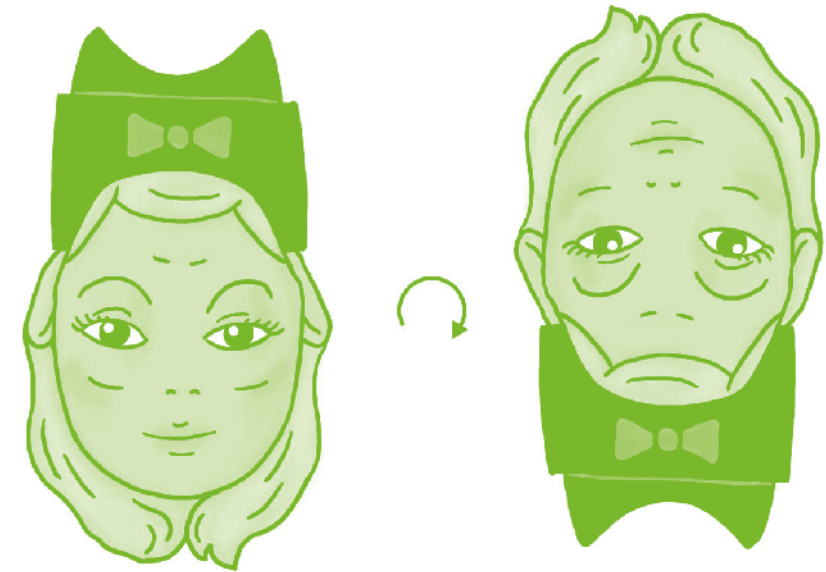


1. METHODE: „NICHTS IST WIE ES SCHEINT“

Wahrnehmung kann sehr unterschiedlich sein. Betrachtet das Bild und erzählt euch anschließend gegenseitig, was ihr zuerst seht. Gibt es Unterschiede in eurer Wahrnehmung?



(Quelle: „Alte oder junge Frau“: Martin Mißfeldt 2018 auf <https://www.sehtestbilder.de/optische-taeuschungen-illusionen/optische-taeuschung-alte-junge-frau-alter-junger-mann.php> (letzter Aufruf am 05.01.2022))



(Quelle: „Tochter und Vater“: Martin Mißfeldt 2012 auf <https://www.sehtestbilder.de/optische-taeuschungen-illusionen> (letzter Aufruf am 05.01.2022))

2. METHODE: „ICH SEHE WAS, WAS DU NICHT SIEHST“

Egal ob im Zeltlager, in der Gruppenstunde oder auf dem Pfarreifest - es ist viel los! Da kann man schon mal den Überblick verlieren. Betrachtet euch ein Wimmelbild, das zu eurem Gruppenkontext passt (bspw. „Kirchengemeinde“ auf http://sichere-orte-schaffen.de/?page_id=151 sowie „Zeltlager“, „Schule“ und ähnliche unter: <http://dorotheewolters.de/wimmelbilder/>).

Erzählt euch anschließend reihum, welche Szene/welches Detail dir ins Auge springt. Beschreibe den anderen wie du die Situation verstehst. Tauscht euch darüber aus. Fallen allen die gleichen Dinge auf? Verstehen alle die Situationen gleich? Wohin habt ihr nicht geschaut? Wieso?



3. METHODE: „OHREN AUF!“

Um einen Sachverhalt von allen Seiten verstehen zu können, ist es wichtig, genau hinzuhören. Das Hinhören kannst Du mit zwei kleinen Übungen nun ausprobieren.

» BILD MALEN

Die Teilnehmer*innen werden in Paare eingeteilt. Sie setzen sich Rücken an Rücken, im Raum verteilt. Beide erhalten ein Blatt Papier und einen Stift. Person A beginnt und malt ein Bild, z.B. eine geometrische Figur.

Person A erklärt nun Person B ihr Bild. Person B hört gut zu, darf Nachfragen stellen und versucht das Gleiche zu malen. Am Schluss werden die Bilder verglichen. Schwieriger wird es, wenn Person B nicht nachfragen darf. Anschließend werden die Rollen gewechselt.

» MEIN HIGHLIGHT DES TAGES

Die Teilnehmer*innen werden in Paare eingeteilt. Sie setzen sich Rücken an Rücken, im Raum verteilt. Person A überlegt sich, was am heutigen Tag ihr Highlight war. Dann erzählt Person A Person B von ihrem Highlight. Person B hört gut zu.

Anschließend versucht Person B in eigenen Worten das wiederzugeben, was Person A erzählt hat. In Runde zwei werden die Rollen gewechselt.

4. METHODE: „IDEEN SAMMELN“

Alle schreiben für sich Situationen auf, die sie mit der Gruppe/dem Team erlebt haben oder die realistisch wären, in denen sie vor einem Problem standen, für das es keine gute Lösung zu geben schien (bspw.: Alle sind müde und am Ende ihrer Kräfte, aber der Gruppenraum ist noch unaufgeräumt; auf den aufwändig vorbereiteten Programmpunkt hat nur ein Teil der Gruppe Lust; einige Teilnehmer*innen möchten die angebotenen warmen Mahlzeiten des Vollversorgungshauses nicht essen). Dann wird reihum eine Situation und das entsprechende Problem vorgestellt und alle überlegen unabhängig davon, ob sich das in Wirklichkeit umsetzen ließe oder den Regeln entspricht: Was könnten (außergewöhnliche) Lösungen sein?

Diese Übung eignet sich auch als Reflexionsmethode, denn oftmals gibt es zusätzlich zu „das Eine tun“ oder „es lassen“ eine unkonventionelle/neue dritte (oder vierte oder fünfte) Option, die wir selbst nicht direkt sehen, weil wir denken, „das muss so sein“.

LIED: „GIB MIR DIE RICHTIGEN WORTE“ Text und Noten: beherzt 65

» IMPULSE AUS DER BIBEL

Die Impulse können als Einstieg ins Thema genutzt werden oder zwischendrin, um noch mal aus einer neuen Richtung auf die bisherigen Überlegungen zu schauen. Ein Text kann für sich stehen, aber auch eingebettet werden in ein Gebet. Die Fragen im Anschluss sollen Inspiration sein. Sie können bspw. als ein Schlüssel zum Text genutzt, von jeder Person für sich selbst beantwortet oder von der Gruppe im gemeinsamen Austausch besprochen werden.

In der Bibel finden sich immer wieder Gestalten, die den Menschen helfen, die Sache für sich richtig einzuordnen und neue Perspektiven zu entwickeln. Lest die Stellen nach und besprecht:

- Was können sie für euer Miteinander in der Gruppe/im Team bedeuten?
- Was lässt sich aus eurer Sicht übertragen?

DER WAL IN JONA 1,1-3,3

» JONAS BERUFUNG

Das Wort des HERRN erging an Jona, den Sohn Amittais: Mach dich auf den Weg und geh nach Ninive, der großen Stadt, und rufe über sie aus, dass ihre Schlechtigkeit zu mir heraufgedrungen ist.

» JONAS FLUCHT

Jona machte sich auf den Weg; doch er wollte nach Tarschisch fliehen, weit weg vom HERRN. Er ging also nach Jafo hinab und fand dort ein Schiff, das nach Tarschisch fuhr. Er bezahlte das Fahrgeld und ging an Bord, um nach Tarschisch mitzufahren, weit weg vom HERRN. Der HERR aber warf einen großen Wind auf das Meer und es entstand ein gewaltiger Seesturm und das Schiff drohte auseinanderzubrechen. Da gerieten die Seeleute in Furcht und jeder schrie zu seinem Gott um Hilfe. Sie warfen sogar die Ladung ins Meer, damit das Schiff leichter wurde. Jona war in den untersten Raum des Schiffes hinabgestiegen, hatte sich hingelegt und schlief fest. Der Kapitän ging zu ihm und sagte: Wie kannst du schlafen? Steh auf, ruf deinen Gott an; vielleicht denkt dieser Gott an uns, sodass wir nicht untergehen. Dann sagten sie zueinander: Kommt, wir wollen das Los werfen, um zu erfahren, wer an diesem unserem Unheil schuld ist. Sie warfen das Los und es fiel auf Jona. Da fragten sie ihn: Sag uns doch, weshalb dieses Unheil über uns gekommen ist. Was treibst du für ein Gewerbe und woher kommst du, was ist dein Land und aus welchem

Volk bist du? Er antwortete ihnen: Ich bin ein Hebräer und verehere den HERRN, -den Gott des Himmels, der das Meer und das Festland gemacht hat. Da gerieten die Männer in große Furcht und sagten zu ihm: Was hast du da getan? Denn die Männer erkannten, dass er vor dem HERRN auf der Flucht war, wie er es ihnen mitgeteilt hatte. Und sie sagten zu ihm: Was sollen wir mit dir machen, damit das Meer sich beruhigt und uns verschont? Denn das Meer wurde immer stürmischer. Jona antwortete ihnen: Nehmt mich und werft mich ins Meer, damit das Meer sich beruhigt und euch verschont! Denn ich weiß, dass dieser gewaltige Sturm durch meine Schuld über euch gekommen ist. Die Männer aber ruderten mit aller Kraft, um wieder an Land zu kommen; doch sie richteten nichts aus, denn das Meer stürmte immer heftiger gegen sie an. Da riefen sie zum HERRN: Ach HERR, lass uns nicht untergehen wegen dieses Mannes und rechne uns, was wir jetzt tun, nicht als Vergehen an unschuldigem Blut an! Fürwahr, wie du wolltest, HERR, so hast du gehandelt. Dann nahmen sie Jona und warfen ihn ins Meer und das Meer hörte auf zu toben. Da gerieten die Männer in große Furcht vor dem HERRN und sie schlachteten für den HERRN ein Opfer und machten ihm Gelübde.

» JONAS RETTUNG

Der HERR aber schickte einen großen Fisch, dass er Jona verschlinge. Jona war drei Tage und drei Nächte im Bauch des Fisches. Da betete Jona zum HERRN, seinem Gott, aus dem Inneren des Fisches heraus: In meiner Not rief ich zum HERRN / und er erhörte mich. Aus dem Leib der Unterwelt schrie ich um Hilfe / und du hörtest meine Stimme. Du hast mich in die Tiefe geworfen, in das Herz der Meere; / mich umschlossen die Fluten, all deine Wellen und Wogen / schlugen über mir zusammen. Ich sagte: Ich bin verstoßen / aus deiner Nähe. Wie kann ich jemals wiedersehen / deinen heiligen Tempel? Das Wasser reichte mir bis an die Kehle, / die Urflut umschloss mich; Schilfgras umschlang meinen Kopf. / Bis zu den Wurzeln der Berge bin ich hinabgestiegen in das Land, / dessen Riegel hinter mir geschlossen waren auf ewig. Doch du holtest mich lebendig aus dem Grab herauf, / HERR, mein Gott. Als meine Seele in mir verzagte, / gedachte ich des HERRN und mein Gebet drang zu dir, / zu deinem heiligen Tempel. Die nichtige Götzen verehere, / verlassen den, der ihnen Gutes tut. Ich aber will dir opfern / und laut dein Lob verkünden. Was ich gelobt habe, will ich erfüllen. / Vom HERRN kommt die Rettung. Da befahl der HERR dem Fisch und dieser spie den Jona an Land.

» JONAS VERKÜNDIGUNG UND DER GLAUBE DER NINIVITEN

Das Wort des HERRN erging zum zweiten Mal an Jona: Mach dich auf den Weg und geh nach Ninive, der großen Stadt, und rufe ihr all das zu, was ich dir sagen werde! Jona machte sich auf den Weg und ging nach Ninive, wie der HERR es ihm befohlen hatte. Ninive war eine große Stadt vor Gott; man brauchte drei Tage, um sie zu durchqueren.

» DIE ESELIN IN NUM 22,21-35

Am Morgen stand Bileam auf, sattelte seine Eselin und ging mit den Hofleuten aus Moab. Aber Gott wurde zornig, weil Bileam mitging, und der Engel des HERRN trat Bileam als Widersacher in den Weg, als Bileam auf seiner Eselin dahintritt, begleitet von zwei jungen Männern. Die Eselin sah den Engel des HERRN auf dem Weg stehen, mit dem gezückten Schwert in der Hand, und sie verließ den Weg und wich ins Feld aus. Da schlug sie Bileam, um sie auf den Weg zurückzubringen. Darauf stellte sich der Engel des HERRN auf den engen Weg zwischen den Weinbergen, der zu beiden Seiten Mauern hatte. Als die Eselin den Engel des HERRN sah, drückte sie sich an der Mauer entlang und drückte dabei das Bein Bileams gegen die Mauer. Da schlug Bileam sie wieder. Der Engel des HERRN ging weiter und stellte sich an eine enge Stelle, wo es weder rechts noch links eine Möglichkeit gab auszuweichen. Als die Eselin den Engel des HERRN sah, ging sie unter Bileam in die Knie. Bileam aber wurde wütend und schlug die Eselin mit dem Stock. Da öffnete der HERR der Eselin den Mund und die Eselin sagte zu Bileam: Was habe ich dir getan, dass du mich jetzt schon zum dritten Mal schlägst? Bileam erwiderte der Eselin: Weil du mich verhöhnt. Hätte ich ein Schwert dabei, dann hätte ich dich jetzt schon umgebracht. Die Eselin antwortete Bileam: Bin ich nicht deine Eselin, auf der du seit eh und je bis heute geritten bist? War es etwa je meine Gewohnheit, mich so zu benehmen? Da sagte er: Nein. Nun öffnete der HERR dem Bileam die Augen und er sah den Engel des HERRN auf dem Weg stehen, mit dem gezückten Schwert in der Hand. Da verneigte sich Bileam und warf sich auf sein Gesicht nieder. Der Engel des HERRN sagte zu ihm: Warum hast du deine Eselin dreimal geschlagen? Siehe, ich bin dir als Widersacher in den Weg getreten, weil der Weg in meinen Augen abschüssig ist. Die Eselin hat mich gesehen und ist mir schon dreimal ausgewichen. Wäre sie mir nicht ausgewichen, dann hätte ich dich jetzt schon umgebracht, sie aber am Leben gelassen. Bileam antwortete dem Engel des HERRN: Ich habe gesündigt, weil ich nicht erkannt habe, dass du dich mir in den Weg gestellt hast. Jetzt aber will ich umkehren, wenn mein Weg in deinen Augen böse ist. Der Engel des HERRN antwortete Bileam: Geh mit den Männern, aber rede nichts, außer was ich dir sage! Da ging Bileam mit den Hofleuten Balaks.

» DER ENGEL IN MT 1,19-25

Josef, ihr Mann, der gerecht war und sie nicht bloßstellen wollte, beschloss, sich in aller Stille von ihr zu trennen. Während er noch darüber nachdachte, siehe, da erschien ihm ein Engel des Herrn im Traum und sagte: Josef, Sohn Davids, fürchte dich nicht, Maria als deine Frau zu dir zu nehmen; denn das Kind, das sie erwartet, ist vom Heiligen Geist. Sie wird einen Sohn gebären; ihm sollst du den Namen Jesus geben; denn er wird sein Volk von seinen Sünden erlösen. Dies alles ist geschehen, damit sich erfüllte, was der Herr durch den Propheten gesagt hat: Siehe: Die Jungfrau wird empfangen / und einen Sohn gebären / und sie werden ihm den Namen Immanuel geben, / das heißt übersetzt: Gott mit uns. Als Josef erwachte, tat er, was der Engel des Herrn ihm befohlen hatte, und nahm seine Frau zu sich. Er erkannte sie aber nicht, bis sie ihren Sohn gebar. Und er gab ihm den Namen Jesus.

» DIE STERNDEUTER IN MT 2,1-12

Als Jesus zur Zeit des Königs Herodes in Betlehem in Judäa geboren worden war, siehe, da kamen Sterndeuter aus dem Osten nach Jerusalem und fragten: Wo ist der neugeborene König der Juden? Wir haben seinen Stern aufgehen sehen und sind gekommen, um ihm zu huldigen. Als König Herodes das hörte, erschrak er und mit ihm ganz Jerusalem. Er ließ alle Hohepriester und Schriftgelehrten des Volkes zusammenkommen und erkundigte sich bei ihnen, wo der Christus geboren werden solle. Sie antworteten ihm: in Betlehem in Judäa; denn so steht es geschrieben bei dem Propheten: Du, Betlehem im Gebiet von Juda, / bist keineswegs die unbedeutendste / unter den führenden Städten von Juda; / denn aus dir wird ein Fürst hervorgehen, / der Hirt meines Volkes Israel. Danach rief Herodes die Sterndeuter heimlich zu sich und ließ sich von ihnen genau sagen, wann der Stern erschienen war. Dann schickte er sie nach Betlehem und sagte: Geht und forschet sorgfältig nach dem Kind; und wenn ihr es gefunden habt, berichtet mir, damit auch ich hingehe und ihm huldige! Nach diesen Worten des Königs machten sie sich auf den Weg. Und siehe, der Stern, den sie hatten aufgehen sehen, zog vor ihnen her bis zu dem Ort, wo das Kind war; dort blieb er stehen. Als sie den Stern sahen, wurden sie von sehr großer Freude erfüllt. Sie gingen in das Haus und sahen das Kind und Maria, seine Mutter; da fielen sie nieder und huldigten ihm. Dann holten sie ihre Schätze hervor und brachten ihm Gold, Weihrauch und Myrrhe als Gaben dar. Weil ihnen aber im Traum geboten wurde, nicht zu Herodes zurückzukehren, zogen sie auf einem anderen Weg heim in ihr Land.

WIE KÖNNEN WIR DAS FEST VERANKERN?

Vereinfachende Erklärungen lassen sich am besten vermeiden, wenn immer wieder neue Perspektiven eingenommen werden ohne dabei Routine aufkommen zu lassen. Das kann leichter werden durch:

» **Vielfalt im Team fördern:** Wenn Menschen mit ganz unterschiedlichen Erfahrungen und Herangehensweisen zusammenarbeiten, bringen sie automatisch verschiedene Blickwinkel und Interpretationen mit. Das kann bedeuten, dass ganz bewusst Menschen in einem Team zusammenarbeiten, die sich in Erfahrungsschatz, Alter, Interessen, Ausbildung, Geschlecht usw. unterscheiden.

» **Unterschiedliche Blickwinkel fördern:** Wenn alle eher einer Meinung sind oder eine Person Ideen einbringt und alle diese Ideen nur noch umsetzen müssen, wirkt die Zusammenarbeit einfach, Aufgaben im Team lassen sich schnell und reibungslos erledigen. Andere Blickwinkel einzubeziehen kann also (sehr) unbequem sein und die Arbeit scheinbar erschweren. Deshalb werden sie möglicherweise (un)bewusst nicht erfragt oder eingebracht. Aber die Qualität der Arbeit kann durch neue Perspektiven gesteigert werden. Also lohnt es sich, aktiv ein Klima zu schaffen, in dem unterschiedliche Blickwinkel immer wieder gezielt erfragt und wertgeschätzt werden.

» **Nachfragen stellen und erlauben:** „Wieso, weshalb, warum machen wir das auf diese Weise?“ Aber auch: „Habe ich dich richtig verstanden, dass ...?“ - in der Gruppe und dem alltäglichen Miteinander immer wieder nachfragen und sich rückversichern will geübt sein. Und damit niemand befürchten muss, dass die Nachfragen für „nerviges unberechtigtes Anzweifeln“ o.ä. gehalten, sondern als normal und hilfreich erlebt werden, sollten sie entsprechend wertgeschätzt und nicht abgetan werden („Danke, dass du mitdenkst“, „danke für dein Interesse“ etc.).

» **Rotation:** Wenn Teams und Verantwortlichkeiten immer wieder wechseln, nehmen alle Beteiligten immer wieder eine neue Perspektive ein. Sie lernen so auch automatisch mehr über die Aufgabenzuschnitte, Abläufe und Strukturen. Es ist insofern sinnvoll, eine „automatische Rotation“ einzuplanen (bspw. indem eine Aufgabe/Amt nur eine gewisse Zeit ausgeübt werden darf oder das Team automatisch wechselt). Gleichzeitig kann so eher vermieden werden, dass eine Einzelperson sich unverzichtbar macht und aufgrund des Wissensvorsprungs als unantastbar gilt bzw. ihr Handeln nicht mehr hinterfragt wird.

EURE GEDANKEN DAZU:

A large rectangular area with a light green background and horizontal dotted lines, intended for writing thoughts.A large rectangular area with a light green background and horizontal dotted lines, intended for writing thoughts.

MATERIALIEN UND LITERATUR ZUM NACHLESEN UND WEITERSTÖBERN

- BDKJ/BJA Mainz (2014): Ordner „Kinder stark machen!“
- BDKJ/BJA Mainz: Broschüre zu den Kinderrechten.
- BDKJ/BJA Mainz: Situationscheck
- Bistum Mainz (2022): Ordner Institutionelles Schutzkonzept
- Bayerischer Jugendring (2013): Praxis der Prävention sexueller Gewalt - Konzept und Beispiele für strukturelle und pädagogische Präventionsmethoden in der Jugendarbeit. Augsburg: Senser Druck GmbH.
- Gernert, Wolfgang (1993): Jugendhilfe - Einführung in die sozialpädagogische Praxis, München u. Basel
- Hart, Roger (1997): Children's participation. The theory and practice of involving young citizens in community development
- Oppermann, C. et al. (2018): Kultur der Achtsamkeit als wesentlicher Aspekt eines Schutzkonzeptes. In: Oppermann, C. et al.: Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Bundeszentrale für politische Bildung: <https://www.bpb.de/lernen/formate/methoden/>
- Deutsches Kinderhilfswerk: <https://www.kinderrechte.de/>
- Materialien der Sternsinger: <https://www.sternsinger.de/bildungsmaterial/>

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
BDKJ/BJA Mainz
Am Fort Gonsenheim 54
55122 Mainz

INHALT
AK Institutionelle Schutzkonzepte (ISK):
Tim Bernhöft, Roland Franz, Martin Göbel,
Anja Krieg, Kathrin Landwehr-Martin,
Katja Steiner, Christina Thomas

GESTALTUNG & SATZ
Simone Brandmüller

DRUCK
Druckerei Adis GmbH

AUFLAGE
2.000 Stck

Erstausgabe Herbst 2022

Gefördert von:



„Eine Kultur der Achtsamkeit kann nicht verordnet werden; es geht um das Entwickeln einer (gemeinsamen) Haltung. Diese soll überall dort spürbar und erlebbar werden, wo sich Menschen in den Pfarreien, Einrichtungen, Schulen, Verbänden und Gruppierungen unseres Bistums begegnen. Eine solche Haltung muss (immer wieder) ins Bewusstsein geholt, eingeübt und vorgelebt werden.“
