



INNOVATIVE TRAINING

KREATIVE WEGE: SICH IN EINER NEUEN REALITÄT ZURECHTFINDEN

Project No: 2024-2-PL01-KA210-ADU-
000279674

Stärkung von Flüchtlingen und
soziale Mitgestaltung



INHALT



Einleitung	3
MODUL 1: Dialog – Interkulturelle Kommunikation und Führungskompetenzen zur Förderung von Integration	4
MODUL 2: Kreativität: Kreativität nutzen, um Probleme zu lösen und sich beruflich wie auch gesellschaftlich zu integrieren	16
MODUL 3: Ko-Kreation und aufkommende Stimmen	27
Modul 4: Interaktion: Zusammenarbeit und Teamarbeit in kleinen Gruppen, um gemeinsame Initiativen und bürgerschaftliches Engagement voranzubringen	34
Disclaimer	45

INTRODUCTION

Der Russland-Ukraine-Krieg hat die größte humanitäre Krise in Europa seit dem Zweiten Weltkrieg ausgelöst. Millionen von Ukrainerinnen und Ukrainern – überwiegend Frauen und Kinder – haben in Polen, Deutschland, Tschechien und anderen EU-Ländern Zuflucht gefunden.

Während ihre Grundbedürfnisse wie Unterkunft und Nahrung oft gedeckt sind, bestehen tiefere Herausforderungen fort: Betreuungsverantwortung für Kinder, familiäre Trennung, Ausbeutungsgefahr und vor allem das sogenannte **„Warte-Dilemma“** – ein Zustand der Ungewissheit, in dem viele Geflüchtete ihre vollständige Integration aufschieben, in der Hoffnung, bald in ihre Heimat zurückkehren zu können.

Diese Zurückhaltung wirkt sich auf den Zugang zu Bildung, Arbeitsmöglichkeiten und die Einbindung in lokale Gemeinschaften aus. Gleichzeitig schaffen Desinformationskampagnen, die sich gegen ukrainische Geflüchtete richten, Spannungen und erhöhen das Risiko gesellschaftlicher Spaltung in den Aufnahmeländern.

Um diese Herausforderungen anzugehen, haben wir ein Trainingsprogramm entwickelt, das ukrainische Geflüchtete mit den notwendigen Fähigkeiten für Integration, Selbstverwirklichung und aktive Teilhabe in ihren neuen Gemeinschaften ausstattet.

Das Programm zielt nicht nur darauf ab, die Anpassung zu unterstützen, sondern auch darauf, den Geflüchteten zu helfen, ihr Potenzial als engagierte Mitglieder der Gesellschaft zu entfalten.

Dieses umfassende Trainingsprogramm kombiniert theoretisches Wissen mit praktischen Werkzeugen und besteht aus vier miteinander verbundenen Modulen:

- **Dialog** – Aufbau effektiver, einfühlsamer Kommunikation unter Respektierung persönlicher und kultureller Grenzen.
- **Kreativität** – Entwicklung von flexiblem Denken und Problemlösungsfähigkeiten, um sich an Unsicherheiten anzupassen.
- **Ko-Kreation** – Förderung gemeinschaftlichen Engagements, geteilter Initiativen und Ideenaustausch.
- **Interaktion** – Unterstützung interkulturellen Austauschs, Vertrauensbildung und inklusiver Umgebungen.

Die Teilnehmenden erhalten praktische Werkzeuge, um selbstbewusst zu integrieren, aktiv zur Gemeinschaft beizutragen und Räume zu schaffen, die Vielfalt und Zusammenarbeit wertschätzen.

MODUL 1

DIALOG: INTERKULTURELLE KOMMUNIKATIONS- UND FÜHRUNGSKOMPETENZEN ZUR FÖRDERUNG DER INTEGRATION

Inhalt

Einführung in das Modul

Thema 1: Effektive Kommunikation: Wie man einen Dialog aufbaut und dabei die eigenen Grenzen sowie die der anderen respektiert

Thema 2: Grundlagen eines einfühlsamen Dialogs: „Ich-Botschaften“, Akzeptanz von Unterschieden, Toleranz in der Kommunikation

Thema 3: Sprachbarrieren und wie man sie überwindet. Nonverbale Kommunikation als Werkzeug

Thema 4: Führung durch Kommunikation: Verantwortung für den gemeinsamen Raum übernehmen

Quellen / Literaturhinweise

Einführung

Da die Welt immer vielfältiger wird, gewinnt die Integration von ukrainischen Menschen in neue Gemeinschaften zunehmend an Bedeutung. Dieses Modul wurde entwickelt, um die Teilnehmenden mit den nötigen Fähigkeiten für effektive interkulturelle Kommunikation und Führung zu stärken.

Durch die Förderung eines bedeutungsvollen Dialogs wollen wir eine Umgebung schaffen, die persönliche Grenzen respektiert und kulturelle Unterschiede wertschätzt. Indem die Prinzipien effektiver Kommunikation und einfühlsamen Dialogs vermittelt werden, lernen die Teilnehmenden, sich für Inklusivität und gegenseitiges Verständnis in ihren Gemeinschaften einzusetzen.

Am Ende dieses Moduls sind die Teilnehmenden befähigt, Brücken zu bauen, Integration zu fördern und konstruktive Interaktionen zu ermöglichen, die den Zusammenhalt und den gegenseitigen Respekt zwischen Ukrainern und ihren neuen Umgebungen stärken.

Thema 1. Effektive Kommunikation: Wie man einen Dialog aufbaut und dabei die eigenen Grenzen und die anderer respektiert

Effektive Kommunikation ist die Grundlage für eine erfolgreiche Integration in ein neues kulturelles Umfeld. Es geht nicht nur darum, dieselbe Sprache zu sprechen, sondern auch darum, gegenseitiges Verständnis, Vertrauen und respektvolle Beziehungen aufzubauen, selbst wenn Unterschiede bestehen.

Bei der Kommunikation in interkulturellen Kontexten, insbesondere nach einer erzwungenen Migration, ist es unerlässlich

1. Eigene Grenzen zu kennen und zu respektieren

Deine Erfahrungen, Gefühle und Bedürfnisse sind wichtig. In einer neuen Umgebung zu sein bedeutet nicht, dass du deine Identität aufgeben oder allem zustimmen musst. Lerne, „Nein“ freundlich, aber bestimmt zu sagen. Erkenne, was sich für dich sicher, angenehm oder akzeptabel anfühlt – und kommuniziere das klar.

2. Respektieren die Grenzen anderer

Genauso wie deine Grenzen Respekt verdienen, gilt das auch für die Grenzen anderer. Dazu gehören Unterschiede in Kommunikationsstilen, persönlichem Raum, religiösen Überzeugungen oder emotionalem Ausdruck. Was in einer Kultur normal oder höflich ist, kann in einer anderen ungewöhnlich sein. Begegne jedem Gespräch mit Neugier, nicht mit Urteil.

3. Das aktive Zuhören zu üben

Zuhören bedeutet mehr als nur Worte zu hören. Es heißt, aufmerksam zu sein, nicht zu urteilen und anderen Raum zum Sprechen zu geben. Das Gesagte zu spiegeln und klärende Fragen zu stellen, sind kraftvolle Wege, um zu zeigen, dass du dich interessierst und verstehst.



4. Klare und einfache Sprache zu verwenden

Besonders in multikulturellen Umgebungen solltest du Redewendungen, Fachjargon oder zu komplizierte Wörter vermeiden. Sprich deutlich und in gleichmäßigem Tempo und achte darauf, dass deine Körpersprache mit deinen Worten übereinstimmt.

5. Auf nonverbale Signale zu achten

Körpersprache, Blickkontakt, Tonfall und Gestik unterscheiden sich je nach Kultur. Sei dir deiner eigenen nonverbalen Signale bewusst und versuche zu lernen, wie andere sich nonverbal ausdrücken.

Durch respektvolle und achtsame Kommunikation kannst du sichere Räume für Begegnungen schaffen, Missverständnisse reduzieren und Brücken zwischen Kulturen bauen.



ÜBUNG

Rollenspiel zu persönlichen Grenzen

Ziel:

Die Teilnehmenden sollen lernen, ihre eigenen Grenzen zu erkennen und auszudrücken, gleichzeitig aber auch die Grenzen anderer zu respektieren.

Dauer: 30–40 Minuten

Anleitung:

1. Teile die Teilnehmenden in Paare auf.

2. Jedes Paar erhält eine Auswahl kurzer Rollenspiel-Szenarien (z. B. jemand bittet um Hilfe, obwohl man überlastet ist; Einladung zu einer Veranstaltung, bei der man sich unwohl fühlt; persönliche Fragen, die als zu neugierig empfunden werden).

3. Rollenspiel in zwei Runden:

Runde 1: Ein Teilnehmender übernimmt die Rolle der „anfragenden Person“, der andere übt, seine Grenzen bestimmt, aber respektvoll zu äußern.

Runde 2: Rollen tauschen.

4. Nach jeder Runde reflektiert das Paar:

Wie fühlte es sich an, eine Grenze zu setzen oder eine Grenze zu hören?

Was machte es leichter oder schwerer?

War die Sprache klar und respektvoll?

5. Gruppenauswertung:

Gemeinsame Diskussion darüber, welche Strategien hilfreich waren, welche Herausforderungen auftraten und wie diese Erkenntnisse in echten interkulturellen Situationen angewendet werden können.

Variation: Füge einen kulturellen Aspekt hinzu – zum Beispiel Szenarien, bei denen unterschiedliche kulturelle Normen zu Zeit, persönlichem Raum oder Hierarchien eine Rolle spielen könnten.



Thema 2: Grundlagen des empathischen Dialogs – „Ich-Botschaften“, Akzeptanz von Unterschieden und Toleranz in der Kommunikation

Ein einfühlsamer Dialog geht über den bloßen Informationsaustausch hinaus – er schafft ein tieferes Verständnis, emotionale Verbundenheit und inklusive Gemeinschaften. Im Kontext von Integration ist ein empathischer Dialog ein wirkungsvolles Führungsinstrument.

1. Die Kraft der „Ich-Botschaften“

„Ich-Botschaften“ sind eine Technik, um eigene Gedanken und Gefühle auszudrücken, ohne andere zu beschuldigen oder anzugreifen. Das hilft, Abwehrreaktionen zu verringern und öffnet den Raum für einen Dialog.

Statt zu sagen:

„Du ignorierst mich immer.“

sagt man besser:

„Ich fühle mich verletzt, wenn ich keine Antwort bekomme – Kommunikation und Verbindung sind mir wichtig.“

Aufbau einer „Ich-Botschaft“:

- Ich fühle (Gefühl)
- wenn (Situation)
- weil (Grund oder Bedürfnis)

Diese einfache Formel hilft dir, Verantwortung für deine Gefühle zu übernehmen und gleichzeitig Raum für einen respektvollen Austausch zu schaffen.

2. Akzeptanz von Unterschieden

Kulturelle, soziale und persönliche Unterschiede sind natürlich – und wertvoll. Integration bedeutet nicht, gleich zu werden, sondern zu lernen, wie man in Vielfalt zusammenlebt und zusammenarbeitet.

Um Akzeptanz zu fördern:

- Anerkenne, dass Unterschiede existieren.
- Vermeide Annahmen oder Stereotype.
- Stelle offene Fragen, um die Perspektiven anderer zu verstehen.
- Konzentriere dich auf gemeinsame Werte statt auf Unterschiede.

3. Toleranz in der Kommunikation

Toleranz bedeutet nicht passives Hinnehmen – sondern aktive Geduld, Empathie und die Bereitschaft, sich trotz Meinungsverschiedenheiten oder Unbehagens auf andere einzulassen.

In der Praxis heißt das:

- Starke Emotionen während des Dialogs zu kontrollieren.
- Aggressive Sprache oder Verhalten zu vermeiden.
- Offen für Rückmeldungen zu sein.
- Zu erkennen, wann es sinnvoll ist, eine Pause einzulegen oder das Gespräch für eine Reflexion zu unterbrechen.

Ein einfühlsamer Dialog stärkt die Widerstandskraft, festigt Gemeinschaften und ermöglicht es vielfältigen Menschen, trotz Herausforderungen gemeinsam auf gemeinsame Ziele hinzuarbeiten.

ÜBUNG

Ich-Botschaft Transformation

Ziel:

Das Üben der Verwendung von „Ich-Botschaften“, um Emotionen und Bedürfnisse auf eine nicht-konfrontative Weise auszudrücken.

Dauer: 25–30 Minuten

Anleitung:

- Gib jedem Teilnehmenden oder jeder Kleingruppe ein Arbeitsblatt mit mehreren Beispielen emotional aufgeladener oder beschuldigender Aussagen, wie zum Beispiel:
 - „Du hörst mir nie zu!“
 - „Du hast mich dumm fühlen lassen.“
 - „Dir ist unsere Kultur egal.“

Aufgabe:

Formuliere jede Aussage in eine respektvolle „Ich-Botschaft“ um, nach dem Muster:

Ich fühle ____, wenn ____, weil ____.

Beispiel:

„Du hörst mir nie zu!“ →

„Ich fühle mich frustriert, wenn ich unterbrochen werde, weil ich meine Gedanken teilen möchte.“

Übung in Paaren:

Die Teilnehmenden lesen sich gegenseitig ihre „Ich-Botschaften“ vor und spielen einen kurzen Dialog, bei dem der Zuhörende einfühlsam antwortet (z.B.: „Ich merke, dass dir das wichtig ist. Kannst du mir mehr darüber erzählen?“).

Gruppendiskussion:

Reflektiert gemeinsam, wie sich der Ton der Botschaft verändert hat, wie das auf den Zuhörenden wirkte und wie dieses Werkzeug in schwierigen Gesprächen helfen kann.

Optional:

Freiwillige können das Rollenspiel vor der Gruppe aufführen, um gemeinsames Feedback zu erhalten.

Thema 3. Sprachbarrieren und wie man sie überwindet. Nonverbale Kommunikation als Werkzeug

Wenn Menschen keine gemeinsame Sprache sprechen, erscheint Kommunikation oft unmöglich. Doch nonverbale Kommunikation – wie Gesichtsausdruck, Gesten, Körperhaltung und Tonfall – kann die Lücke überbrücken und helfen, sich auch ohne Worte zu verstehen.

Diese Signale tragen oft universelle Bedeutungen. Zum Beispiel zeigt ein Lächeln Freundlichkeit, ein Nicken Zustimmung, und das Zeigen mit dem Finger lenkt die Aufmerksamkeit. Körpersprache kann auch Gefühle wie Verwirrung, Frustration oder Freude ausdrücken. Selbst einfache Handlungen, wie das Nachahmen des Trinkens, um Durst zu signalisieren, können eine klare Botschaft vermitteln.

Zwar variieren manche Gesten von Kultur zu Kultur, doch viele werden allgemein verstanden und können genutzt werden, um Verbindung herzustellen, um Hilfe zu bitten oder Anweisungen zu geben. Indem man aufmerksam, ausdrucksstark und respektvoll ist, wird nonverbale Kommunikation zu einem kraftvollen Werkzeug, um Situationen zu meistern, in denen Worte nicht ausreichen.

Kurz gesagt: Wenn die Sprache eine Barriere ist, kann dein Körper für dich sprechen.

Unterrichtsplan:

Ziel:

Am Ende der Sitzung verstehen die Teilnehmenden, wie sie nonverbale Kommunikation effektiv einsetzen können, um Bedeutung zu vermitteln, wenn Sprache eine Barriere ist.

Dauer: 15 Minuten

Benötigte Materialien:

- Whiteboard oder Flipchart
- Timer
- Platz zum Bewegen (oder Kamerabereich, falls online)

Minute 0–2: Einführung (2 Minuten)

Sag:

„Stellt euch vor, ihr seid in einem Land, dessen Sprache ihr überhaupt nicht sprecht. Wie fragt ihr nach dem Weg, bestellt Essen oder drückt ein Bedürfnis aus? Heute lernen wir, wie nonverbale Kommunikation helfen kann, diese Lücke zu überbrücken“.

**Wichtiges Konzept:**

Nonverbale Kommunikation umfasst Gesten, Gesichtsausdruck, Körperhaltung und Tonfall. Sie macht über 60 % der Kommunikation aus.

Minute 3–6: Demonstrationsaktivität (3 Min)**Aktivität: Pantomime-Challenge**

- Wähle einen Freiwilligen aus.
- Gib ihm heimlich eine Aufgabe zum Darstellen (z. B. „Ich habe Hunger“, „Wo ist die Toilette?“, „Ich habe mich verlaufen“, „Stopp!“).
- Die Gruppe versucht zu erraten, was dargestellt wird – keine Worte erlaubt!
- Wiederhole die Übung mit 1–2 weiteren Freiwilligen.

Reflexion:

- „Was hat euch geholfen, sie zu verstehen?“
- „Was war schwierig?“

Minute 7–10: Mini-Vortrag + visuelle Beispiele (3 Min)

- Zeige anhand von Bildern oder deinem eigenen Körper:
 - Universelle Gesten: Winken, Nicken, Zeigen, Achselzucken
 - Gesichtsausdrücke: Lächeln (freundlich), Stirnrunzeln (verwirrt), hochgezogene Augenbrauen (Frage)
 - Kulturelle Unterschiede: Daumen hoch (positiv in den USA, in manchen Ländern beleidigend)

Tipp:

Langsame, bewusste Bewegungen erleichtern das Verständnis. Manchmal hilft Übertreibung beim Kommunizieren.

Minute 11–13: Partnerübung (2–3 Min)**Paarübung:**

In Paaren stellt eine Person so, als würde sie die Sprache der anderen Person nicht sprechen.

Der „Sprechende“ versucht, eine Nachricht nonverbal zu übermitteln, z.B.:

- „Ich habe Durst“
- „Wo ist der Zug?“
- „Kannst du mir helfen?“
- Danach tauschen die Partner die Rollen.

Minute 14–15: Abschluss & Erkenntnisse (1–2 Min)**Fragen:**

- „Was war am effektivsten?“
- „Wie kannst du das nutzen, wenn du reist oder jemanden triffst, der deine Sprache nicht spricht?“

Wichtigste Erkenntnisse:

- Sei ausdrucksstark, aber respektvoll.
- Achte auf kulturelle Unterschiede bei Gesten.
- Geduld und Empathie sind genauso wichtig wie Klarheit.

3. Gruppenarbeit: Situative Fallstudien (45 Minuten)

Aufgabe:

Die Teilnehmenden teilen sich in Kleingruppen (4–5 Personen) auf. Jede Gruppe erhält eine Fallstudie – ein Beispiel für interkulturelle Interaktion, bei der Führung durch Kommunikation gefragt ist.

Beispiel-Fallstudien:

- Du bist neuere Freiwilliger in einer deutschen Organisation. Einige Teammitglieder sprechen nur Deutsch, obwohl alle Englisch verstehen. Wie kannst du den Dialog initiieren?
- In einem öffentlichen Raum dominiert eine Gruppe eine andere oder schließt sie aus. Wie kannst du als verantwortungsbewusster Teilnehmerin intervenieren?
- Eine Organisation plant eine Veranstaltung, berücksichtigt aber die kulturellen Bedürfnisse ukrainischer Teilnehmender nicht. Wie kannst du das konstruktiv ansprechen?

Präsentation der Gruppenlösungen:

Je Gruppe ca. 10 Minuten

4. Interaktive Aktivität: Einflusskarte (30 Minuten)

Aufgabe:

Jeder Teilnehmerin erhält eine Vorlage namens „Einflusskarte“, auf der folgendes ausgefüllt wird:

- Räume, in denen ich aktiv bin (Arbeit, Gemeinschaft, Schule, Hobbys, etc.)
- Wie kann ich in diesen Räumen Führung zeigen?
- Welche Kommunikationskanäle kann ich nutzen?
- Welche Verantwortung habe ich in diesen Räumen?

Nach dem Ausfüllen erfolgt ein Austausch und eine Diskussion in Paaren.



5. Abschluss (25 Minuten)

- Reflexion:
- „Was habe ich heute über mich als Führungskraft gelernt?“
- Feedback sammeln:
- Anonym oder offen, je nach Möglichkeit und Wunsch der Gruppe.
- Ressourcen zur Selbstentwicklung:
 - Bücher, Podcasts, lokale Initiativen
 - Programme für Frauen in Führungspositionen in Deutschland

Materialien:

- Flipcharts / Marker / Klebezettel
- Ausgedruckte Fallstudien und Vorlagen für die „Einflusskarte“
- PowerPoint-Präsentation (optional)
- Feedbackbögen

Ergebnisse:

- Die Teilnehmenden verstehen, wie Kommunikation genutzt werden kann, um ihr Umfeld positiv zu beeinflussen.
- Sie erhalten praktische Werkzeuge, um Führung zu zeigen.
- Sie entwickeln ein Verständnis dafür, dass gemeinsame Räume eine kollektive Verantwortung sind.





QUELLE

1. Effektive Kommunikation Skills: "Ich" Botschaften and Beyond

Quelle: Utah State University Extension <https://extension.usu.edu/relationships/eschreibung/>

Beschreibung: Dieser Artikel erklärt, wie „Ich-Botschaften“ Konflikte verringern, persönliche Verantwortung in der Kommunikation fördern und helfen, Emotionen konstruktiv auszudrücken. Ideal, um zu verstehen, wie man Schuldzuweisungen durch Selbstreflexion ersetzt.

2. Die zehn besten Tipps für effektive interkulturelle Kommunikation

Quelle: Chrysos HR <https://www.chrysos.org.uk/blog/top-ten-tips-for-effective-cross-cultural-communication>

Beschreibung: bietet praktische Anleitungen für den Umgang mit Menschen aus verschiedenen Kulturen – wie man Missverständnisse vermeidet, Tonfall und Körpersprache anpasst und Unterschiede mit Neugierde begegnet.

3. Ich-Messages und Du-Messages

Quelle: Beyond Intractability (University of Colorado)

<https://www.beyondintractability.org/essay/i-statements>

Beschreibung: Bietet eine klare Erklärung, wie und warum „Ich-Botschaften“ wirksamer sind als vorwurfsvolle Sprache, besonders in Konfliktsituationen. Enthält mehrere Beispiele.

4. Cross-Kulturelle Verbindungen: Grenzen in vielfältigen Beziehungen verstehen

Quelle: Ascension Counseling

<https://ascensioncounseling.com/blog/cross-cultural-communication-boundaries>

Beschreibung: Untersucht, wie man in vielfältigen Umgebungen mit persönlichen und kulturellen Grenzen umgeht. Der Schwerpunkt liegt auf gesunder Durchsetzungsfähigkeit, Respekt und kulturellem Bewusstsein.

5. Benutzen von Empathie in der Kommunikation

Quelle: Physiopedia

https://www.physiopedia.com/Using_Empathy_in_Communication

Beschreibung: diese Ressource beschreibt, wie Empathie die Kommunikation vertiefen kann, insbesondere in beruflichen und interkulturellen Kontexten. Bietet Strategien für reflektiertes Zuhören und emotionale Einstimmung.

6. Northouse, P. G. (2018). Leadership: Theory and Practice.

7. Rosenberg, M. (2003). Nonviolent Communication: A Language of Life.

8. Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence.

9. Ting-Toomey, S. (1999). Communicating Across Cultures.

10. <https://www.beyondintractability.org/essay/i-statements>

MODUL 2

KREATIVITÄT: KREATIVITÄT EINSETZEN, UM PROBLEME ZU LÖSEN UND SICH BERUFLICH UND SOZIAL ZU INTEGRIEREN

2

Inhalt

Einführung in das Modul

Thema 1: Kreativität im Alltag verstehen (nicht nur in der Kunst)

Thema 2: Methoden zur Entwicklung kreativen Denkens

Thema 3: Kreatives Denken nutzen, um Ideen für persönliche und berufliche Integration zu entwickeln

Quellen / Literaturhinweise

Einführung

In diesem Modul betrachten wir Kreativität nicht als künstlerisches Talent, sondern als praktische Lebenskompetenz. Geflüchtet zu sein bedeutet nicht nur Verlust – es ist auch eine tiefgreifende Veränderung. Um sich an eine neue Realität anzupassen, ist es entscheidend, neue Möglichkeiten zu sehen, flexibel zu denken und unkonventionelle Entscheidungen zu treffen. Genau das lehrt uns Kreativität.

Ziel des Moduls:

- Den Teilnehmenden helfen, Kreativität als Alltagskompetenz zu erkennen, die bereits Teil ihres Lebens ist.
- Einfache Methoden zur Entwicklung kreativen Denkens vermitteln.
- Den Teilnehmenden beibringen, kreatives Denken zur Lösung persönlicher und beruflicher Herausforderungen in einer neuen Umgebung einzusetzen.
- Innere Ressourcen aktivieren, um sich selbstbewusster und handlungsfähiger zu fühlen.
- Eine aktive Integrationshaltung fördern: nicht nur anpassen, sondern auch bedeutsame Interaktionen mitgestalten.

Erwartete Lernergebnisse:

Nach Abschluss des Moduls werden die Teilnehmenden:

- Kreativität in ihren eigenen Alltagserfahrungen erkennen und sie als innere Ressource wahrnehmen.
- Mindestens 2–3 Methoden zur Entwicklung kreativen Denkens beherrschen und praktisch anwenden können.
- Ideen für ihre persönliche Integration in die Gesellschaft entwickeln – mit einem kreativen Ansatz für Jobsuche, Lernen und den Aufbau sozialer Kontakte.
- Ihre kognitive Flexibilität steigern, um sich besser an Veränderungen anzupassen und Entscheidungen unter unsicheren Bedingungen zu treffen.
- Mehr Vertrauen in ihre Fähigkeit gewinnen, ihr eigenes Leben

Thema 1. Kreativität im Alltag verstehen (nicht nur in der Kunst)

Wenn wir das Wort „Kreativität“ hören, denken wir oft an Künstler, Designer oder Musiker. In Wirklichkeit hat Kreativität jedoch nichts ausschließlich mit Kunst zu tun. Sie ist die Fähigkeit, im Alltag neue Lösungen zu finden, Alternativen zu sehen, sich an Veränderungen anzupassen und über gewohnte Denkmuster hinauszugehen. Genau das tun Geflüchtete jeden Tag: Sie finden heraus, wie sie überleben, sich anpassen und sich sowie ihre Familien in einer neuen Umgebung unterstützen können.

Kreativität im Alltag bedeutet zum Beispiel:

- herauszufinden, wie man mit den vorhandenen Zutaten sein Lieblingsgericht kocht,
- einen Weg zu finden, Geld zu sparen oder amtliche Dokumente zu erledigen,
- die Art der Kommunikation mit dem eigenen Kind oder mit Einheimischen zu verändern,
- in einer schwierigen Situation eine neue Chance zu erkennen.

Kreativität ist wie ein Muskel, den man trainieren kann. Sie ist nicht nur fürs Überleben wichtig, sondern auch für Wachstum – im Beruf, in der Kommunikation und in der Selbstverwirklichung.



Übung

Kreativität in alltäglichen Herausforderungen

Ziel:

Den Teilnehmenden helfen, ihre eigene Kreativität im Alltag zu erkennen.

Anleitung:

1. Verteile Karten oder Zettel mit den folgenden Fragen:
2. – Mit welchem alltäglichen oder lebensnahen Problem bist du in letzter Zeit konfrontiert worden?
3. – Wie hast du es gelöst?
4. – Was war ungewöhnlich oder nicht offensichtlich an deiner Lösung?
5. Teile die Teilnehmenden in Kleingruppen (3–4 Personen) ein und lade sie ein, ihre Beispiele miteinander zu teilen.
6. Bitte jede Gruppe, gemeinsame Merkmale eines kreativen Ansatzes zu identifizieren, die in ihren Geschichten vorkommen.
7. Schreibe diese auf ein Flipchart mit der Überschrift „Karte der Alltagskreativität“.
8. Gruppendiskussion im Kreis:
9. – Wie hat sich dein Verständnis von Kreativität verändert?
10. – Warst du überrascht, wie viele kreative Lösungen du bereits einsetzt?

Thema 2. Methoden zur Förderung des kreativen Denkens

Derzeit gibt es eine Vielzahl kreativer Methoden unterschiedlicher Urheberschaft, die sich größtenteils gegenseitig ergänzen und es ermöglichen, sich auf bestimmte Aspekte zu konzentrieren. Um eine ganzheitliche Strategie zu entwickeln, schlagen wir vor, Methoden zu kombinieren, sodass sie sich positiv auf die Motivation und Entwicklung eines Teams auswirken.

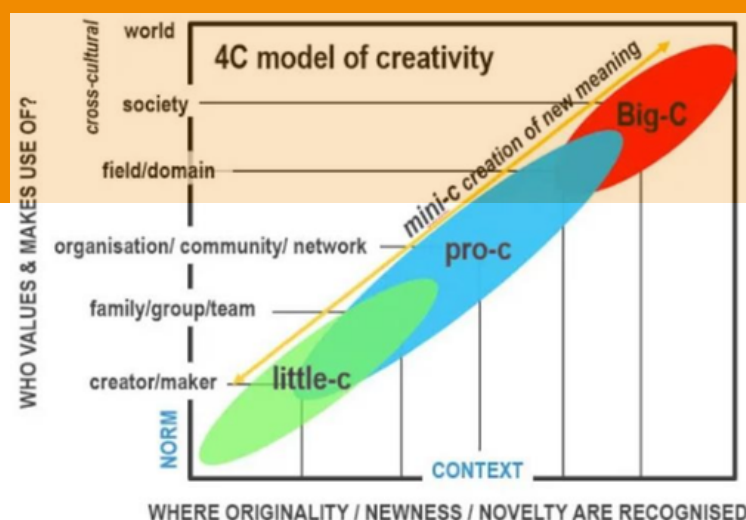
Betrachtet man Kreativitätsmethoden, so wirkt jede von ihnen meist in bestimmten Richtungen der Lebensrealität:

Auf der vertikalen Ebene gibt es eine Bewegung vom Größeren zum Kleineren oder umgekehrt – vom Allgemeinen zum Konkreten, vom Globalen zu den genauen Bedeutungen. Dabei muss die obere Ebene auf der unteren aufbauen; das Größere umfasst das Kleinere, um weiteres Voranschreiten zu ermöglichen.

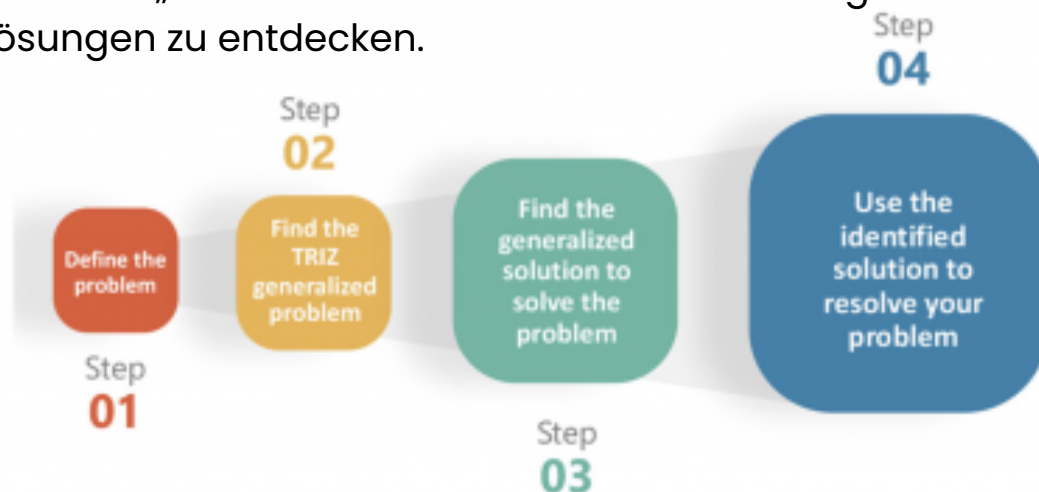
Ein Beispiel hierfür ist das Kreativitätsmodell „4 C“ („The Four C“) von James K. Kaufman und Ronald Beghetto, das verschiedene Entwicklungsstufen der Kreativität aufzeigt:

- Mini-c – „transformatives Lernen“, das eine persönlich bedeutsame Interpretation von Erfahrungen, Handlungen und Ideen umfasst
- Little-c – alltägliche Problemlösung und kreativer Ausdruck
- Pro-C – Kreativität, die von Menschen gezeigt wird, die beruflich kreativ tätig sind, jedoch nicht unbedingt herausragend
- Big-C – Kreativität, die als grundlegend und historisch bedeutsam im jeweiligen Fachgebiet gilt

Dieses Modell wurde entwickelt, um verschiedene Modelle und Theorien der Kreativität zu integrieren, wobei eine wichtige Transformation als höherwertige Form der Kreativität gewürdigt wird.



- Ein horizontaler Vektor, wie etwa die TRIZ-Methode von H. Altschuller, zeigt, wie universelle Prinzipien der Kreativität die Grundlage für Innovation bilden. TRIZ identifiziert und systematisiert diese Prinzipien und nutzt sie, um den kreativen Prozess vorhersehbarer zu machen.
- Mit anderen Worten: Ganz gleich, vor welchem Problem man steht – irgendwo auf der Welt hat bereits jemand dieses Problem (oder ein sehr ähnliches) gelöst. Kreatives Problemlösen bedeutet, diese Lösung zu finden und an die eigene Situation anzupassen.
- Der Einsatz von TRIZ besteht darin, wiederkehrende Muster von Problemen und Lösungen zu untersuchen, die in der jeweiligen Situation vorhandenen Widersprüche zu erkennen und neue Methoden zur Nutzung wissenschaftlicher Effekte zu entwickeln.
- Das heißt, wir betrachten parallele Prozesse, die nebeneinander im horizontalen Raum existieren. Unsere Aufgabe ist es, in diesem Feld aufmerksam „umherzusuntern“ und unseren Fokus gezielt einzusetzen, um Lösungen zu entdecken.



- Im prozeduralen Vektor erfolgt die Hauptbewegung zur Lösungsfindung im Prozess selbst. Beispiele dafür sind Methoden wie das Zusammenstellen einer Geschichte aus einzelnen Teilen auf einer Tafel, das Erfinden improvisierter Erzählungen oder das Durchführen von Rollenspiel-Improvisationen.
- Im Verlauf des Geschichtenerzählens treten dabei ungewöhnliche, paradoxe oder schwer erkennbare Elemente zutage – Dinge, die im gewöhnlichen Fluss und Rhythmus des Alltags oft unbemerkt bleiben.

Die meisten Methoden berücksichtigen mehrere Bewegungsrichtungen (Vektoren) zur Lösungsfindung, legen den Hauptfokus jedoch meist nur auf einen einzigen. Die eigentliche Form von Kreativität entsteht jedoch an der Schnittstelle aller drei Vektoren, wenn ein dreidimensionaler Raum geschaffen wird, in dem alle drei Vektoren berücksichtigt werden. Die Lösung an ihrem Schnittpunkt ist die vollständigste und offenbart alle Vektoren.

Nimmt man zum Beispiel die Methode des Rollenspiels: Der Prozess selbst kann durch das Herausarbeiten des Hintergrunds der Geschichte, mehr Details und die Frage, wer sonst noch an diesem Prozess beteiligt ist, erweitert werden – das erweitert die horizontale Perspektive. Ebenso kann betrachtet werden, was in der Figur selbst vorgeht, wer oder was sie steuert, warum sie so handelt und welche verborgenen Motive hinter dem ersten Eindruck liegen – das fügt der Betrachtung eine vertikale Perspektive hinzu.

Indem man diese Ebenen nach und nach ergänzt und übereinander legt, wird der Raum zur Lösungsfindung bereichert und es entsteht eine Lösung, die verschiedene Aspekte am umfassendsten berücksichtigt.



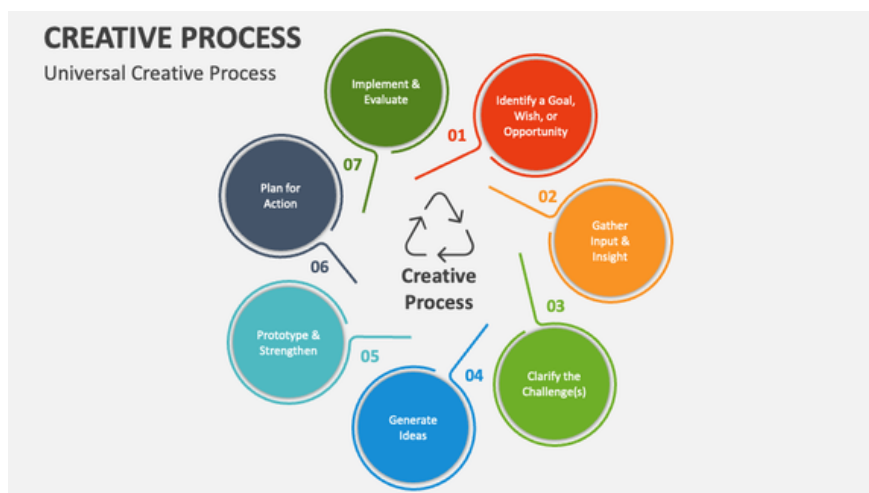
Kreativität ist der Prozess der Schaffung von etwas qualitativ Neuem, wobei ein kreatives Produkt die Schaffung grundlegend neuer Eigenschaften ist, die zuvor nicht existierten, aber einen Ausweg aus einem dysfunktionalen Kreislauf darstellen.



Die Lösung der Aufgabe selbst verläuft in drei großen Phasen, den kreativen Akten:

1. Der aktuelle Zustand und die Darstellung, wie die Situation aussieht und sich zeigt: Dies kann durch die Nutzung der drei Vektoren erfolgen, um die gesamte Ebene möglichst umfassend abzudecken.
2. Der eigentliche kreative Akt, bei dem das Material verarbeitet wird, wobei verschiedene Methoden kombiniert werden können, um experimentell vorzugehen und unterschiedliche Ansätze zu verbinden.
3. Die Objektivierung des kreativen Akts, also die Formalisierung der entstandenen Lösungen und das Experimentieren mit deren Umsetzung in systematischen, koordinierten Handlungen. Wenn unsere entwickelte Lösung später auf die Realität trifft, kann sie leicht modifiziert oder transformiert werden, indem wir Variablen berücksichtigen, die vorher nicht bedacht wurden oder neu aufgetaucht sind. Das verleiht Flexibilität und ermöglicht es, auf unvorhergesehene Veränderungen leichter und effizienter zu reagieren.

In der heutigen Welt ist dies eines der vorrangigen Entwicklungsfelder.



Der ideale Schlüssel und die Quelle kreativer Lösungen ist die Schaffung eines Paradoxons, bei dem man Dinge kombiniert, die auf den ersten Blick unvereinbar erscheinen. Durch das Experimentieren mit der Kombination verschiedener Methoden und unter Nutzung der oben genannten Bezugspunkte kann sich ein Feld eröffnen, das unerwartete Lösungen hervorbringt, die überraschen können. Denn oft passen wir uns in der Welt bei Schwierigkeiten an, indem wir auf unsere eigene Erfahrung und die unserer Vorgänger zurückgreifen und bereits bekannte Formen kopieren. Doch erst durch Experimentieren und Kombination entsteht etwas grundsätzlich Neues, das es uns ermöglicht, die effektivsten Lösungen zu finden – solche, die nicht nur für das Team oder das Geschäft nützlich sind, sondern auch maßgeblich zur Verbreitung der Werte beitragen, die soziales Unternehmertum trägt, und so dessen Weiterentwicklung gerade in Zeiten der Unsicherheit ermöglichen.



HERE ARE SOME PROVEN METHODS THAT HELP DEVELOP CREATIVE THINKING:

- Die „Was wäre wenn...“-Methode
- Stelle dir Fragen wie: „Was wäre, wenn ich...?“ Das hilft dir, aus gewohnten Denkmustern auszuberechnen.
- Beispiele:
 - – Was wäre, wenn ich hier mein eigenes Geschäft starten könnte?
 - – Was wäre, wenn ich jeden Tag 10 Minuten mit Einheimischen sprechen würde?
- Brainstorming
- Schreibe so viele Ideen wie möglich zu einem Thema auf – ohne sie zu bewerten oder zu beurteilen. Auch „verrückte“ oder „dumme“ Ideen können der Anfang für eine großartige Lösung sein.
- Assoziationsmethode
- Wähle ein Wort und überlege, welche Assoziationen es bei dir hervorruft. Suche dann nach unerwarteten Verbindungen.
- Beispiel: Das Wort „Arbeit“ kann Assoziationen wie „Bewegung“, „Menschen“, „Fähigkeiten“, „Einkommen“ auslösen.
- So kannst du ein vertrautes Thema aus einer neuen Perspektive sehen.
- SCAMPER-Technik
- Diese Methode bietet sieben Aktionen, um neue Lösungen zu finden:
 - S – Substituieren (etwas ersetzen)
 - C – Kombinieren (zwei Elemente verbinden)
 - A – Anpassen (an einen neuen Kontext anpassen)
 - M – Modifizieren (eine Eigenschaft verändern oder übertreiben)
 - P – Zweckentfremden (für eine neue Anwendung nutzen)
 - E – Eliminieren (etwas entfernen oder vereinfachen)
 - R – Umkehren (Reihenfolge oder Rollen verändern)
- Edward de Bonos „Sechs Denkhüte“
- Diese Methode hilft, eine Situation aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten: emotional, logisch, optimistisch, kritisch usw.
- Die regelmäßige Anwendung dieser Techniken fördert kognitive Flexibilität, unterstützt die Navigation durch komplexe Situationen und hilft, auch unter Stress Lösungen zu finden.



EXERCISE

Three Things – Ten Ideas

Ziel:

Kreatives Denken aktivieren und den „inneren Kritiker“ überwinden.

Anleitung:

Gib jeder Teilnehmerin ein Blatt Papier. Bitte sie, drei Alltagsgegenstände auszuwählen (sie können diese entweder zeichnen oder einfach benennen), zum Beispiel: einen Löffel, einen Handschuh, ein Handy.

Aufgabe: Innerhalb von 7 Minuten sollen sie für jeden Gegenstand 10 neue Verwendungszwecke finden – auch völlig fantasievolle oder unrealistische sind erlaubt.

Anschließend teilen die Teilnehmerinnen ihre Ideen zu zweit oder in Kleingruppen von drei Personen und reflektieren gemeinsam:

- Was fiel leicht, was war schwierig?
- In welchen realen Situationen könnte diese Art des Denkens hilfreich sein?

Exercise: “Three Things – Ten Ideas”



- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

Topic 3. Using creative thinking to generate ideas for personal and professional integration

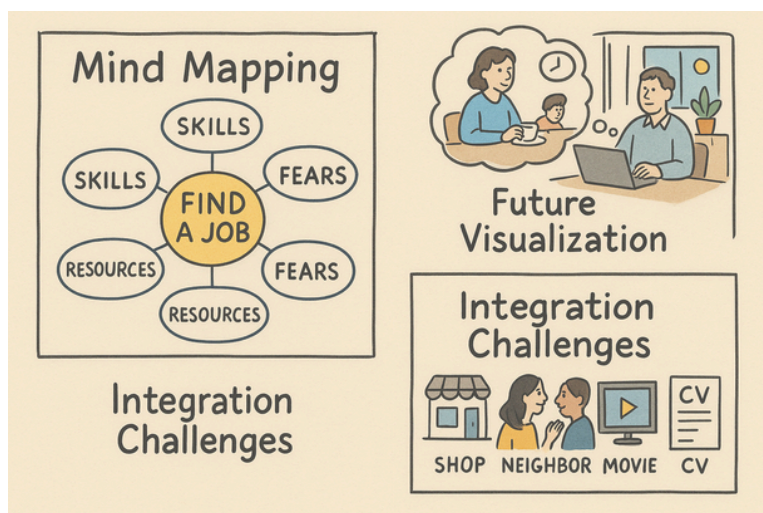
Integration bedeutet nicht nur Anpassung.

Es geht um aktive Teilhabe in einer neuen Umgebung, in der du dich selbst, deine Ideen und Bedürfnisse ausdrücken kannst.

Kreatives Denken ist dabei ein kraftvolles Werkzeug.

Beispiele für die Anwendung:

- **Alltag:** Neue Wege finden, Kindern ihre Muttersprache spielerisch durch Spiele oder Geschichten beizubringen.
- **Beruf:** Statt nur nach einem Job im ursprünglichen Berufsfeld zu suchen, überlegen, welche Fähigkeiten hier nützlich sein könnten – und in welcher Form (Online-Arbeit, Ehrenamt, Teilzeit, Weiterbildung).
- **Gemeinschaft:** Ein kleines Projekt ins Leben rufen, das ukrainische und lokale Bewohner zusammenbringt – zum Beispiel ein Workshop, ein Koch-Treffen oder eine gemeinsame kulturelle Veranstaltung.



Beispiele für Werkzeuge:

Mind Mapping:

Setze dein Ziel in die Mitte (zum Beispiel „einen Job finden“) und zeichne dann Äste zu verwandten Bereichen: Fähigkeiten, Ressourcen, Kontakte, Ängste, Chancen.

Zukunftsvisualisierung:

Stelle dir vor und beschreibe deinen Tag in sechs Monaten – wie sieht dein Leben aus? Wo wohnst du? Was machst du?

Das hilft, persönliche Ziele und Richtungen zu klären.

Integrations-Herausforderungen:

Probier jeden Tag etwas Neues aus – geh in einen neuen Laden, sag einem Nachbarn „Hallo“, schau einen Film in einer anderen Sprache oder schreibe deinen Lebenslauf.

Kleine Schritte stärken das Selbstvertrauen und die Verbindung zur Umgebung.



EXERCISE

My New Life: A Map of Possibilities

Ziel:

Eine kreative Vorstellung der eigenen Zukunft im neuen Land anregen.

Anleitung:

Gib jedem Teilnehmenden ein großes Blatt Papier und Marker oder Sticker.

In die Mitte des Blattes schreiben sie: „Ich in 6 Monaten“.

Darum herum bauen die Teilnehmenden eine „Lebenskarte“ mit folgenden Elementen auf:

- Arbeit / Einkommen – Womit verdiene ich meinen Lebensunterhalt?
- Gemeinschaft / Freunde – Mit wem bin ich verbunden?
- Sprache / Kultur – Wie lerne ich die Sprache? Was interessiert mich?
- Beitrag – Wie bin ich für die neue Gemeinschaft nützlich?
- Ressourcen – Was unterstützt mich? (Menschen, Organisationen, Fähigkeiten)

Gib ihnen etwa 20 Minuten Zeit, ihre Karten zu gestalten – sie können zeichnen, schreiben, Symbole oder Sticker verwenden.

Danach sollen die Teilnehmenden in Kleingruppen ihre Ideen teilen: Welche Ideen habt ihr entwickelt? Welche waren mutig oder besonders spannend?

Abschließend eine gemeinsame Reflexion im Plenum: Welche Idee könnte schon morgen starten? Welchen kleinen Schritt kann ich diese Woche machen?



References

Kreativität im Alltag – Doris Charest (Medium). Untersucht, wie Kreativität sich in täglichen Entscheidungen, Gewohnheiten und Problemlösungen zeigt – nicht nur in Kunst oder Design. Nützlich, um Teilnehmenden ihre eigene Einfallsreichtum neu bewusst zu machen.

50 Wege, im Alltag kreativer zu sein – Tara Leaver. Eine praktische Liste einfacher, niedrighschwelliger Methoden zur Steigerung der kreativen Energie, ideal für Aufwärmübungen oder als Inspiration.

Die Kraft kreativen Denkens in der Erwachsenenbildung – EPALE

Ein ausgezeichnete Artikel darüber, wie Kreativität bei erwachsenen Lernenden durch offene Fragen, sichere Lernräume und Experimentieren gefördert werden kann.

Top 7 effektive Lehrmethoden für Erwachsenenbildung – Digiformag

Fokussiert auf lernzentrierte Methoden wie projektbasiertes Lernen und Peer-Austausch, die Kreativität und Reflexion anregen.

Stimme für die Stimmlosen: Kunstbasierte Bildung für Geflüchtete – George Washington University

Betont, wie kreativer Ausdruck (z. B. Theater, Poesie) Menschen in der Diaspora hilft, Heilung zu finden, Identität auszudrücken und Gemeinschaft in den Gastländern aufzubauen.

Kreativ denkende Geflüchtete – The Baring Foundation

Ein umfassender Bericht darüber, wie kreative Aktivitäten die psychische Gesundheit und Integration von Geflüchteten unterstützen. Enthält Beispiele aus Politik und Praxis.

Imagined Futures proben: Kreative Performance als Resilienz – ResearchGate

Wissenschaftliche Einsichten darüber, wie kreative Projekte Geflüchteten helfen, sich neue Zukunftsperspektiven vorzustellen und psychische Widerstandskraft aufzubauen.

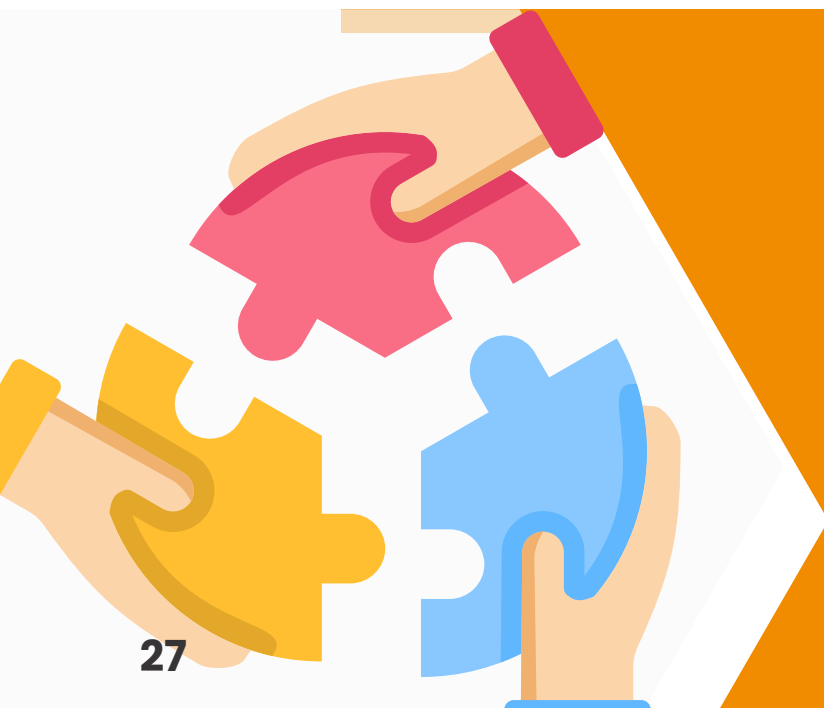
Rosalie, J. (2018). Das ungenutzte Potenzial des transsystemischen Denkens. McGill University – Fakultät für Rechtswissenschaften, Yvon Blais

MODULE 3: CO-CREATION AND EMERGING VOICES

Inhalt

- Was ist Co-Creation?
- Prinzipien der Co-Creation
- Grundlagen der Moderation für das Erzeugen und Umsetzen gemeinsamer Entscheidungen
- Werkzeuge für Gruppenarbeit
- Praktische Aufgaben
- Literaturverzeichnis

Ziel: Frauen aufzuzeigen, wie sie gemeinsam Lösungen erarbeiten und gemeinsame Initiativen für eine gemeinsame Zukunft entwickeln können.





Was ist Co-Creation und was sind emergente Prozesse?

Laut Ertz (2024) kann Co-Creation definiert werden als „die aktive Beteiligung von Interessengruppen... die gemeinsam Werte schaffen“. Das Ergebnis einer solchen Zusammenarbeit ist die Erkenntnis, dass Lösungen von denjenigen ausgehen sollten, die direkt betroffen sind, statt einem „Top-down“-Ansatz zu folgen. Für Frauen, die sich in einem neuen Gastland integrieren möchten, bietet Co-Creation das Potenzial, ihre Integrationsbemühungen zu verbessern und zu stärken.

Damit dies funktioniert, müssen einige Punkte beachtet werden: Erstens müssen alle Beteiligten verstehen, dass sie eine Rolle in der Co-Creation spielen können und eigene Beiträge leisten. Zweitens ist es wichtig, kulturelle Barrieren zwischen Menschen abzubauen. Drittens müssen Möglichkeiten geschaffen werden, dass Teilnehmende sich über den gewöhnlichen Alltag hinaus treffen und austauschen können. Um eine bessere Welt zu gestalten, ist der Aufbau von Gemeinschaft entscheidend. In einer unsicheren Welt ist Gemeinschaft eine Notwendigkeit für alle (Bauman, 2001).

Prinzipien der Co-Creation

Damit Co-Creation effektiv funktioniert, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Es muss eine Atmosphäre gegenseitigen Respekts zwischen den verschiedenen Personen und Gruppen herrschen. Bei interkulturellen Begegnungen kann es manchmal unbeabsichtigt zu Fällen von kultureller Überlegenheit kommen. Daher muss von Anfang an anerkannt und gehandelt werden, um den Wert, die Würde und die Beiträge der Kulturen aller Teilnehmenden zu respektieren. Die Teilnehmenden sollten eine Haltung der kulturellen Demut einnehmen und Annahmen sowie Stereotype über andere zurückstellen.
2. Die Übernahme von geteilter Macht und Gleichberechtigung bedeutet, dass allen Teilnehmenden eine Stimme gegeben wird und sie daran glauben, dass sie beitragen und gemeinsam Lösungen und Ergebnisse erarbeiten können. Dies steht im Gegensatz zu einer Kultur des Symbolismus („Tokenismus“), bei der bestimmte Gruppen keine echte Beteiligung oder Mitwirkung haben.



ONCE THIS HAS BEEN DONE, THEN THE FOLLOWING ELEMENTS ARE NECESSARY:

Vertrauensaufbau: Es muss Raum geschaffen werden, damit die Teilnehmenden lernen, einander zu vertrauen. Ohne authentische Beziehungen werden die Ergebnisse scheitern. Einfach gesagt: Es braucht eine Kultur und Praxis von Transparenz und Verlässlichkeit.

Offener und kontinuierlicher Dialog: Es muss Platz geben, um die gelebten Erfahrungen miteinander zu teilen und wertzuschätzen. Die Menschen sollen sich befähigt fühlen, beizutragen, Fragen zu stellen und Konflikte positiv zu gestalten, damit sie nicht negativ werden.

Flexibilität und Geduld: Es ist notwendig, einen organischen Ansatz zu verfolgen, der das Entstehen von Co-Creation ermöglicht.

Geteilte Vorteile: Alle Beteiligten sollten von der Erfahrung profitieren und sich eingeschlossen und wertgeschätzt fühlen.

Die Ergebnisse der Co-Creation sollten die Werte, Weltanschauungen und Bedürfnisse der unterschiedlichen Kulturen widerspiegeln, die an der Veranstaltung beteiligt sind. Jegliches Gefühl, dass eine kulturelle Sichtweise aufgezwungen wurde oder dass das Ergebnis eine Seite bevorzugt, führt zum Scheitern.

Grundlagen der Moderation zur Erzeugung und Umsetzung gemeinsamer Entscheidungen:

Für die Durchführung einer Veranstaltung sollten die Organisator:innen folgendes beachten:

Ein Mangel an kulturellem Verständnis führt dazu, dass Teilnehmende zögern, miteinander zu interagieren, da sie befürchten, sich aufgrund fehlender gemeinsamer Hintergründe nicht zu verstehen (Interviewpartner A, 2025).

Stereotype und negative Wahrnehmungen müssen überwunden werden (Interviewpartner B, 2025).

Damit Co-Creation entstehen und neue Entscheidungen sowie Zukunftsperspektiven ermöglichen kann, ist ein besseres gegenseitiges Verständnis entscheidend (Interviewpartner A und B, 2025). Das Kennenlernen der Lebenserfahrungen der anderen und das Finden gemeinsamer Erfahrungen ist grundlegend, um eine Basis zu schaffen, auf der weitere Interaktionen aufbauen können. Ohne diese Grundlage ist der Aufbau von Gemeinschaft und Netzwerken nicht möglich.

GROUP WORK TOOLS (FACILITATION GUIDELINES AND METHODS)



Basierend auf den Anforderungen der Co-Creation und den Bedürfnissen von Menschen, die in ein neues Umfeld eintreten, muss die Veranstaltung sorgfältig geplant und durchgeführt werden. Daher sollten bei jeder Veranstaltung folgende Schritte beachtet werden:

1. Zweck und Vision definieren

Ziel: Welche Art von Entscheidungen sollen die Teilnehmenden erkunden? Welche Zukunft sollen sie gemeinsam vorstellen?

Unabhängig vom Fokus muss die Veranstaltung stärkend, inklusiv und für beide Kulturen relevant sein.

2. Einen sicheren und neutralen Raum schaffen

Wählen Sie einen Veranstaltungsort, der für beide Kulturen zugänglich, neutral und einladend wirkt.

Gestalten Sie die Umgebung inklusiv – achten Sie auf Dekorationen, Symbole, Essen und sogar Sitzordnungen, die beide Kulturen gleichermaßen repräsentieren.

3. Programm rund um gemeinsames Lernen und Dialog gestalten

Strukturieren Sie die Veranstaltung in Phasen, die von Verbindung zu Zusammenarbeit führen:

A. Verbindung & Erzählen

Beginnen Sie mit Aufwärmübungen, die kulturelle Identität feiern.

Laden Sie Frauen aus beiden Kulturen ein, Geschichten darüber zu teilen, wie Entscheidungen in ihren Traditionen getroffen werden (Familie, Gemeinschaft, Führung etc.).

Fragen Sie sie nach der gemeinsamen Zukunft, die sie sich wünschen.

B. Co-Creation-Aktivität

Laden Sie die Teilnehmenden ein, gemeinsam etwas zu schaffen:

- Eine gemeinsame Visionserklärung
- Einen Zukunftskalender für gemeinsame Aktionen
- Eine „Entscheidungs-Charta“, die beide kulturellen Perspektiven einbezieht
- Nutzen Sie visuelle Methoden wie Zeichnen, Mapping oder Collage, um unterschiedliche Ausdrucksformen einzubeziehen.

4. Dokumentation und Nachbereitung

Halten Sie Erkenntnisse, Entscheidungen oder Verpflichtungen fest.

Teilen Sie die Ergebnisse in zugänglicher Form mit den Teilnehmenden und Verantwortlichen (z. B. als Heft, Video oder digitale Geschichte).

Schaffen Sie einen Weg für fortlaufenden Dialog oder ein Folge-Event – nachhaltige Beziehungen sind wichtiger als ein einmaliges Treffen.



EXERCISES

Vorgeschlagene Aktivität: Schritt-für-Schritt-Anleitung

Ziel: Einen sicheren und vertrauensvollen Raum schaffen, in dem sich die Teilnehmer:innen wohlfühlen und offen bis zur Abschlussaktivität mitwirken können.

Schritte:

1. Warm-up und Icebreaker

- Teile die Teilnehmer:innen in interkulturelle Gruppen mit jeweils 4 Personen auf.
- Jede Gruppe erhält eine Karte mit einer Frage, die die Mitglieder reihum beantworten. (ca. 3–4 Minuten)

Beispielfrage:

„Was ist etwas Kleines, das dich kürzlich zum Lächeln gebracht hat?“

2. Vertiefende Fragen (Themenkarten)

- Jede Gruppe bekommt eine zweite Karte mit Fragen aus verschiedenen Themenbereichen.
- Jedes Gruppenmitglied hat die Möglichkeit, auf jede Frage zu antworten. (ca. 3–4 Minuten pro Thema)

Themenbereich: Persönlicher und kultureller Hintergrund

- Was ist etwas Schönes oder Einzigartiges an der Kultur, in der du aufgewachsen bist?
- Welche Rolle spielt Familie in deinem Leben und deiner Kultur?
- Kannst du eine Tradition oder einen Feiertag teilen, der dir besonders wichtig ist?
- Welches Gericht aus deiner Kultur gibt dir Trost oder Freude?
- Welche Werte waren in deiner Erziehung am wichtigsten?

Diese Methode fördert den Austausch und das gegenseitige Verständnis, schafft Vertrauen und legt die Grundlage für eine gelungene gemeinsame Arbeit und Co-Creation.

Gemeinsame Erfahrungen & Weiblichkeit

- Was bedeutet es für dich, eine Frau in deiner Kultur zu sein?
- Hast du als Frau Herausforderungen erlebt, die du gern teilen möchtest?
- Welche Stärken siehst du bei den Frauen in deiner Gemeinschaft?
- Wie unterstützen sich Frauen in deiner Kultur gegenseitig?
- Gibt es eine Frau (berühmt oder persönlich), die dich inspiriert hat?

Kommunikation & Verständnis

- Was wünschst du dir, dass Menschen aus anderen Kulturen über deine Kultur verstehen?
- Hast du dich jemals missverstanden oder durch Stereotype erlebt? Wie bist du damit umgegangen?
- Was hilft dir, dich in einem Gespräch sicher und gehört zu fühlen?
- Was hast du von Menschen mit anderem Hintergrund gelernt, das deine Sichtweise verändert hat?



Wünsche & Gemeinsame Werte

- In welcher Welt möchtest du, dass zukünftige Generationen von Frauen aufwachsen?
- Was sind deine Hoffnungen oder Träume für deine Familie oder Gemeinschaft?
- Was motiviert dich, an solchen Veranstaltungen teilzunehmen?
- Was können wir gemeinsam tun, um stärkere Gemeinschaften aufzubauen?

Gemeinsames Arbeiten

Aufbauend auf den Gesprächen können die Teilnehmerinnen gemeinsame Erklärungen erarbeiten, die ihre geteilten Werte und Wünsche ausdrücken – als Antwort auf die Frage:

Was können wir gemeinsam tun, um stärkere Gemeinschaften zu schaffen?

Umsetzungsidee

- Erstellung eines Posters: Die Gruppen gestalten ein Plakat, auf dem sie ihre Gedanken, geteilten Werte, Zukunftswünsche und mögliche gemeinsame Schritte darstellen. Dabei entsteht Raum für Zusammenarbeit und Beziehungspflege. (ca. 10–15 Minuten)
- Gemeinsame Präsentation: Jede Gruppe stellt ihr Poster und die gemeinsam erarbeiteten Botschaften vor. (ca. 10 Minuten)

Abschließende Aktivität

- Feedback-Fragebogen: Um die Erfahrungen der Teilnehmerinnen zu reflektieren und das Event auszuwerten.



References

1. Bauman, Z. (2013) *Community: seeking safety in an insecure world*. Polity Press, Cambridge.
2. Ertz, M. (2024) *Co-Creation*. Available at : https://www.researchgate.net/publication/377356125_Co-Creation (Accessed: 25 April 2025).
3. Gannon, D. (2025a) Conversation with Ukrainian Refugee A, 28 April.
4. Gannon, D. (2025b) Conversation with Ukrainian Refugee B, 28 April.
5. Levy, P. (1997) *Collective Intelligence: mankind's emerging world in cyberspace*. Perseus Books, United States.

MODULE 4 INTERACTION: COOPERATION AND TEAMWORK IN SMALL GROUPS TO DRIVE JOINT INITIATIVES AND CIVIC PARTICIPATION

Inhalt

- Arten der Interaktion und Teamrollen
- Prinzipien von Inklusion, Akzeptanz von Vielfalt und Partizipation
- Planung einer Mikro-Initiative (Mikro-Projekt)
- Literaturverzeichnis / Quellen



Allgemeines Ziel:

Ukrainische Geflüchtete, die in Europa leben, darin zu unterstützen, Fähigkeiten für effektive Interaktion, Teamarbeit, bürgerschaftliches Engagement und die Umsetzung kleiner gemeinschaftlicher Initiativen zu entwickeln. Dadurch soll ihre Integration und aktive Teilhabe am sozialen Leben des Gastlandes gefördert werden.

Erwartete Ergebnisse nach Abschluss des Moduls:

- Verständnis verschiedener Arten der Interaktion in der Teamarbeit.
- Bewusstsein der eigenen Rollen im Team und die Fähigkeit, persönliche Stärken effektiv einzusetzen.
- Verständnis der Prinzipien von Inklusion, Vielfalt und Akzeptanz kultureller Unterschiede.
- Erwerb praktischer Fähigkeiten zur Planung und Umsetzung kleiner Initiativen in lokalen Gemeinschaften.
- Aufbau einer Grundlage für bürgerschaftliches Engagement und soziale Integration.



Topic 1: Types of Interaction and Team Roles

Theoretischer Teil:

Interaktion im Team kann je nach Aufgaben, Teilnehmern und Zielen verschiedene Formen annehmen. Das Verständnis der Interaktionsarten und Rollen hilft, die Teamarbeit effektiv zu organisieren und Konflikte zu vermeiden.

Arten der Interaktion:

- Kooperation – gemeinsame Arbeit zur Erreichung eines gemeinsamen Ziels.
- Koordination – Abstimmung der Handlungen zwischen den Gruppenmitgliedern.
- Konkurrenz – Rivalität, die zwischen Gruppen oder Einzelpersonen entstehen kann.
- Unterstützung – gegenseitige Hilfe, emotionale und informationelle Unterstützung.

Teamrollen (Belbin's Theorie, 1981):

Belbin identifizierte 9 Schlüsselrollen, die Teammitglieder übernehmen können. Eine Person kann mehrere Rollen kombinieren, und für ein effektives Team ist es wünschenswert, Vertreter aller Rollen zu haben.

9 key Roles

Der „Planer“ (Plant)

Hauptfunktion: Entwickelt neue, kreative und unkonventionelle Ideen und Ansätze.

Verhaltensmerkmale:

- Hat eine reiche Vorstellungskraft.
- Schlägt oft originelle Lösungen vor.
- Kann sich in Gedanken verlieren und Details übersehen.
- Ignoriert manchmal praktische Einschränkungen.
- Wert für das Team:
- Liefert kreative Durchbrüche.
- Schlägt neue Entwicklungsrichtungen vor.
- Hilft dem Team, „out of the box“ zu denken.

Der „Ressourcen-Ermittler“ (Resource Investigator)

Hauptfunktion: Knüpft externe Kontakte, sucht nach Möglichkeiten, Ressourcen und Partnerschaften.

Verhaltensmerkmale:

- Kommunikativ, offen, kontaktfreudig.
- Geschickt im Aufbau von Verbindungen.
- Energiegeladen, optimistisch.
- Kann nach der Anfangsphase das Interesse verlieren.
- Wert für das Team:
- Bringt neue Kontakte, Informationen und Ressourcen ein.
- Erweitert das Unterstützungsnetzwerk.
- Motiviert das Team zu Beginn eines Projekts.

Der „Koordinator“ (Coordinator)

Hauptfunktion: Organisiert die Teamarbeit, setzt Ziele, verteilt Aufgaben.

Verhaltensmerkmale:

- Selbstbewusst, ruhig, guter Zuhörer.
- Fördert gegenseitiges Verständnis im Team.
- Delegiert Aufgaben effektiv.
- Kann manchmal als manipulativ wahrgenommen werden.
- Wert für das Team:
- Sorgt für eine effektive Rollenverteilung.
- Hält das Team auf gemeinsame Ziele fokussiert.
- Fördert den Teamzusammenhalt.



9 KEY ROLES

Der „Macher“ (Shaper)

Hauptfunktion: Motiviert das Team zum Handeln, hilft Hindernisse zu überwinden und Ergebnisse zu erzielen.

Verhaltensmerkmale:

- Beharrlich, energisch, manchmal aggressiv.
- Scheut keine Konflikte.
- Zielorientiert.
- Kann intolerant gegenüber anderen Meinungen sein.
- Wert für das Team:
- Aktiviert das Team in kritischen Momenten.
- Treibt das Projekt voran.
- Unterstützt schwierige Entscheidungen.

Der „Beurteiler“ (Monitor Evaluator)

Hauptfunktion: Analysiert und bewertet Ideen und Vorschläge, trifft ausgewogene Entscheidungen.

Verhaltensmerkmale:

- Objektiv, logisch, umsichtig.
- Emotional zurückhaltend.
- Wird manchmal als zu kritisch oder pessimistisch wahrgenommen.
- Wert für das Team:
- Verhindert übereilte und unüberlegte Entscheidungen.
- Liefert objektive Analysen.
- Balanciert emotionale und rationale Aspekte der Teamarbeit aus.

Der „Umsetzer“ (Implementer)

Hauptfunktion: Übersetzt Ideen in umsetzbare Aufgaben, organisiert die Ausführung.

Verhaltensmerkmale:

- Praktisch, organisiert, diszipliniert.
- Mag Ordnung, Pläne und klare Anweisungen.
- Kann unflexibel bei notwendigen Änderungen sein.
- Wert für das Team:
- Sichert stabile Aufgabenerfüllung.
- Etabliert Arbeitsprozesse.
- Setzt Strategien praktisch um.

9 KEY ROLES

Der „Perfektionist“ (Completer Finisher)

Hauptfunktion: Kontrolliert Qualität, überwacht Details, sorgt für gründliche Fertigstellung.

Verhaltensmerkmale:

- Gewissenhaft, detailorientiert.
- Perfektionist.
- Kann übermäßig pedantisch sein und zu Ängstlichkeit neigen.
- Wert für das Team:
- Sichert hochwertige Ergebnisse.
- Erkennt Fehler vor der Fertigstellung.
- Hält Deadlines und Standards ein.

Der „Teamplayer“ (Teamworker)

Hauptfunktion: Unterstützt eine freundliche Atmosphäre, hilft Konflikte zu vermeiden.

Verhaltensmerkmale:

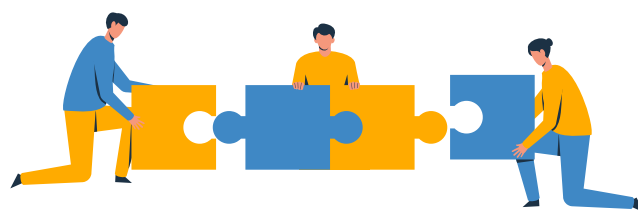
- Einfühlsam, freundlich, diplomatisch.
- Fördert gegenseitiges Verständnis.
- Vermeidet manchmal Konflikte und schwierige Entscheidungen.
- Wert für das Team:
- Erhält das emotionale Klima.
- Sichert Teamzusammenhalt.
- Unterstützt bei der Konfliktlösung.

Der „Fachmann“ (Specialist)

Hauptfunktion: Bringt tiefgehendes Wissen und Expertise in einem speziellen Bereich ein.

Verhaltensmerkmale:

- Verfügt über tiefes Wissen in einem engen Fachgebiet.
- Kann sich nur auf den eigenen Bereich konzentrieren und allgemeine Teamangelegenheiten übersehen.
- Ist oft weniger aktiv in der allgemeinen Teamarbeit.
- Wert für das Team:
- Liefert professionelle Fachunterstützung.
- Steigert die Kompetenz des Teams in Spezialfragen.
- Sichert Genauigkeit und Qualität bei spezialisierten Aufgaben.



1. Teambildung / Projektstart

In dieser Phase werden Ziele definiert, das Team gebildet und erste Ideen entwickelt.

Wichtige Rollen:

- **Plant:** erzeugt kreative, unkonventionelle Ideen und entwickelt die Gesamtvision des Projekts.
- **Resource Investigator:** erkundet Chancen, knüpft externe Kontakte und findet potenzielle Partner.
- **Coordinator:** stellt das Team zusammen, delegiert erste Aufgaben und verteilt die Rollen.

2. Planung

Diese Phase umfasst die Festlegung konkreter Aufgaben, Ressourcen, Fristen und eines Aktionsplans.

Wichtige Rollen:

- **Monitor Evaluator:** analysiert Ideen, erkennt Risiken, bewertet Stärken und Schwächen und unterstützt bei objektiven Entscheidungen.
- **Implementer:** setzt Ideen in praktische, strukturierte Pläne um.
- **Coordinator:** sorgt für Klarheit bei den Rollen und stimmt den Plan mit dem Team ab.

3. Projektdurchführung

Das Team arbeitet an der Erledigung der Aufgaben und dem Erreichen der Projektziele.

Wichtige Rollen:

- **Shaper:** motiviert das Team, treibt den Fortschritt voran und überwindet Hindernisse.
- **Teamworker:** sorgt für eine positive Teamatmosphäre und löst Konflikte.
- **Implementer:** führt den Plan systematisch aus.
- **Specialist:** bringt tiefgehendes Fachwissen in einem speziellen Bereich ein.
- **Completer Finisher:** überwacht Details, sichert Qualität und die Einhaltung von Fristen.

4. Monitoring und Kontrolle

Fortlaufende Bewertung des Fortschritts und Anpassung des Plans bei Bedarf.

Wichtige Rollen:

- Completer Finisher: erkennt und korrigiert Fehler, sichert Qualität.
- Monitor Evaluator: bewertet den Fortschritt, liefert objektive Analysen.
- Coordinator: hält das Team auf Kurs und steuert Veränderungen effektiv.

5. Projektabschluss / Rückblick

Das Projekt wird abgeschlossen, Ergebnisse präsentiert und die Leistung bewertet.

Wichtige Rollen:

- Specialist: zeigt die Ergebnisse der fachlichen Arbeit auf.
- Plant: reflektiert kreative Ergebnisse und schlägt Ideen für zukünftige Projekte vor.
- Teamworker: fördert Feedback und trägt dazu bei, ein positives Klima auch nach Projektende aufrechtzuerhalten.

Fazit:

Jede Belbin-Teamrolle ist in bestimmten Projektphasen essenziell. Ein erfolgreiches Team hält ein Gleichgewicht der Rollen und passt diese an die Bedürfnisse des Projekts an.



Übungen

1: „Wer bin ich im Team?“ (30 Minuten)

Die Teilnehmer*innen bearbeiten den Belbin-Rollenfragebogen (vereinfacht möglich).

Gruppendiskussion: Welche Rollen sind in der Gruppe vertreten? Was sind unsere Stärken?

2: „Das Puzzle zusammensetzen“ (30 Minuten)

Kleine Gruppen erhalten die Aufgabe, mit begrenzter Zeit und Material ein Puzzle zusammenzusetzen.

Auswertung: Welche Rollen haben sich gezeigt? Wie wurde die Kommunikation aufgebaut?

Topic 2: Principles of Inclusion, Acceptance of Diversity, and Participation

Theoretischer Teil:

Inklusion ist die bewusste Schaffung eines Raums, in dem alle teilnehmen können – unabhängig von Herkunft, Kultur, Sprache oder Erfahrung. Vielfalt ist die Stärke moderner Gemeinschaften, erfordert aber bewusste Anstrengungen.

Prinzipien der Inklusion:

- Respekt vor Unterschieden
- Gleicher Zugang zur Teilhabe
- Anerkennung des individuellen Beitrags
- Schaffung eines sicheren Umfelds

Barrieren für Inklusion:

- Vorurteile und Stereotype
- Sprachbarrieren
- Mangelndes Vertrauen
- Kulturelle Unterschiede

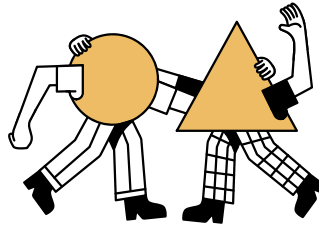
Partizipation bedeutet:

- Aktive Mitwirkung an Entscheidungsprozessen
- Eigeninitiative im öffentlichen Leben
- Bürgerschaftliche Verantwortung





EXERCISES



1. „Meine Vielfalt“ (20 Minuten)

Jede Teilnehmerin schreibt drei Aspekte ihrer Identität auf, die sie einzigartig machen.

Gruppendiskussion über Unterschiede und Gemeinsamkeiten.

2. Fallstudie „Inklusiver Dialog“ (40 Minuten)

Situationsaufgaben zur Lösung von Konfliktsituationen, die auf kulturellen Missverständnissen basieren.

Gruppenpräsentation der Lösungen.

3. „Partizipationskarte“ (30 Minuten)

Die Teilnehmenden zeichnen eine Karte mit Bereichen, in denen sie sich im Gastland beteiligen können (Schule, Ehrenamt, Gemeinde usw.).

Topic 3: Planning a Micro-Initiative (Micro-Project)

Theoretischer Teil:

Ein Mikroprojekt ist eine kleine Initiative, die konkrete Veränderungen in der Gemeinschaft bewirken kann.

Planungsphasen:

- Bedarf/Problem identifizieren.
- Ein konkretes Ziel setzen.
- Beteiligte und Partner bestimmen.
- Maßnahmen und Ressourcen planen.
- Erfolgsindikatoren definieren.
- Ergebnisse bewerten.

Kriterien für ein gutes Mikroprojekt:

- Realistisch in der Durchführung.
- Für die Gemeinschaft vorteilhaft.
- Ermöglicht den Teilnehmenden, Initiative und Führungskompetenzen zu üben.



EXERCISES

1. „Entwurf einer Mikroinitiative“ (60 Minuten)

Die Teilnehmenden werden in kleine Gruppen eingeteilt.
Jede Gruppe entwickelt einen Entwurf für ein Mikroprojekt zu einem ausgewählten Thema.

2. „Feedback-Karussell“ (30 Minuten)

Die Gruppen präsentieren ihre Ideen.
Die anderen Teilnehmenden geben Feedback und Vorschläge.

3. „Verpflichtung zum Handeln“ (10 Minuten)

Die Teilnehmenden formulieren, welchen Schritt sie innerhalb einer Woche zu gehen bereit sind.

Erwartete Ergebnisse:

- Die Teilnehmenden verstehen verschiedene Formen der Interaktion und ihre Rolle im Teamwork.
- Sie beherrschen die Prinzipien von Inklusion und können diese in interkulturellen Gruppen anwenden.
- Sie erwerben praktische Fähigkeiten in der Planung und Umsetzung kleiner zivilgesellschaftlicher Initiativen.
- Sie gewinnen mehr Selbstvertrauen in ihrer Teilnahme am gesellschaftlichen Leben des Gastlandes.

Materialien:

Flipcharts, Marker, Klebezetzel.

Gedruckte Fragebögen und Fallstudien.

Arbeitsblätter zur Planung von Mikroprojekten.

Feedbackbögen.



REFERENCES

1. Belbin, R. M. Team Roles at Work.
2. Belbin, R. Why Teams Succeed or Fail.
3. Shore, L.M. et al. (2011). Inclusion and Diversity in Workgroups: A Review and Model for Future Research. Journal of Management.
4. Hofstede, G. (2001). Culture's Consequences.
5. Kotter, J.P. (1996). Leading Change.
6. Project Management Institute (PMI) (2017). PMBOK Guide.



Disclaimer

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Diese Veröffentlichung gibt ausschließlich die Meinung der Autor*innen wieder, und die Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Nutzung der darin enthaltenen Informationen.



Co-funded by
the European Union