



TOOLKIT





**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

PT 1_ EINLEITUNG	04
PT 2_ PARTIZIPATIVE AKTIVITÄTEN	15
1 Bewusstsein: Psychische Gesundheitskompetenz	25
2 Emotionen verstehen und Bewältigen	57
3 Empowerment und Kommunikation	97
4 Kooperative Fähigkeiten und Umgang mit Gruppendynamik	137
5 Achtsamkeits- und Entspannungsübungen	166
PT 3_ LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER	196
PT 4_ RESSOURCEN-DATENBANK	217

Um das Lesen des Toolkits zu erleichtern, leitet Sie ein Klick auf den Index-Titel Ihrer Wahl zur entsprechenden Seite weiter, während ein Klick auf einen Abschnittstitel oder eine Seitenzahl Sie wiederum zurück zum Index leitet.

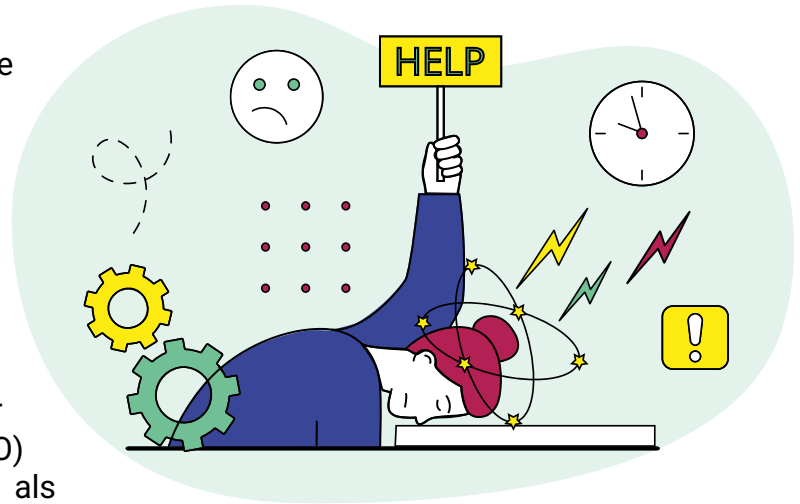
PT. 1

EINLEITUNG

WAS IST PSYCHISCHE GESUNDHEIT VON JUGENDLICHEN?

In den letzten Jahren hat die Europäische Union die Förderung der psychischen Gesundheit und des Wohlergehens ihrer Bürger in den Vordergrund gestellt, insbesondere nachdem die Auswirkungen von Covid-19 die Aufmerksamkeit für dieses Thema erhöht haben. In Anlehnung an die Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO) wird psychische Gesundheit heute als ein Zustand des Wohlergehens verstanden, in dem Individuen ihre Fähigkeiten verwirklichen können,

den normalen Belastungen des Lebens gewachsen sind, produktiv arbeiten und zu ihrer Gesellschaft beitragen können. Einfach ausgedrückt: Menschen gelten als psychisch gesund, wenn sie ihr Potenzial ausschöpfen, sich leicht an unterschiedliche Umstände anpassen, produktiv arbeiten, zum gesellschaftlichen Leben beitragen und positive Beziehungen zu anderen aufbauen können.



Diese universelle Definition scheint jedoch mögliche spezifische Bedürfnisse während der verschiedenen Lebensphasen, die Menschen im Laufe ihres Lebens durchlaufen, auszuklammern. Insbesondere im Umgang mit Kindern und/oder jungen Erwachsenen ist es von grundlegender Bedeutung, die Auswirkungen zu bewerten, die die spezifischen Merkmale und Herausforderungen dieser Lebensphasen als sensible Momente im Entwicklungsprozess auf ihre psychische und emotionale Gesundheit haben können. Deshalb sprechen wir von der psychischen und emotionalen Gesundheit von Jugendlichen, da wir es für wichtig halten, Präventions- und Unterstützungsmaßnahmen, die auf das Wohlergehen junger Menschen abzielen, entsprechend ihren Erfahrungen in wichtigen Lebensphasen zu gestalten.

Ein solcher Übergang ist der Übergang von der Schule in den Beruf, ein Moment, in dem junge Menschen in besonderer Weise dem Bruch mit der (vertrauten) Schulroutine, den (neuen) Anforderungen des Arbeitsmarktes und den (neuen) Beziehungen am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Der Spannung zwischen diesen beiden Polen wird oft mit Angst und Furcht begegnet, mit der Sorge, nicht über die erforderlichen Kompetenzen zu verfügen, um erfolgreich in einen wichtigen Bereich der Erwachsenenwelt einzutreten.

Um das Verständnis der psychischen und emotionalen Gesundheit junger Menschen beim Übergang von der Schule ins Berufsleben zu vertiefen, verfolgen wir einen soziologischen

Ansatz, der es uns ermöglicht zu verstehen, dass sich das Konzept der (psychischen und emotionalen) Gesundheit/Krankheit im Laufe der Zeit weiterentwickelt hat und sich noch immer weiterentwickelt. Das psychische und emotionale Wohlergehen wird sowohl von sozioökonomischen, politischen und kulturellen Faktoren zu einer bestimmten Zeit an einem bestimmten Ort beeinflusst, als auch durch die Beziehungen zwischen verschiedenen Akteuren entwickelt (und stetig verändert).

DAS PROJEKT „MIND THE GAP“

Das Projekt „Mind the Gap“ zielt darauf ab, Veränderungen und Umgestaltungen in der Unterstützung von Organisationen und Fachkräften zu ermöglichen, um die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen zu stärken und zu fördern. Dazu ist die Berücksichtigung ihrer psychischen Gesundheit in dieser besonders sensiblen Lebensphase eine grundlegende Voraussetzung, um ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern



Vor diesem Hintergrund haben Partner aus fünf europäischen Ländern
(Deutschland, Italien, Slowenien, Spanien und Polen)



vereinbart, gemeinsam auf drei konkrete Ziele hinzuarbeiten:

- Entwicklung neuer Erkenntnisse über das psychische und emotionale Wohlergehen junger Menschen während des Übergangs von der Schule in den Beruf,
- Fachleuten ein innovatives Toolkit an die Hand zu geben, um die psychische Gesundheit junger Menschen während des Übergangs in die Arbeitswelt zu erkennen und zu fördern;
- Sensibilisierung der Wissenschaftsgemeinschaft und der Öffentlichkeit für die psychischen und emotionalen Bedürfnissen junger Menschen, um so zu ihrer Entstigmatisierung beizutragen

Um diese Ziele zu erreichen, stützten sich die Partnerorganisationen auf Forschungsaktivitäten, bei denen sowohl quantitative als auch qualitative Instrumente zum Einsatz kamen. Zunächst wurde in den fünf Partnerländern eine eigene Online-Umfrage unter jungen Menschen im Alter von 16 bis 29 Jahren durchgeführt, um das Bewusstsein für psychische und emotionale Gesundheit und Bedürfnisse in der breiten Bevölkerung zu ermitteln. Es gingen 1464 Antworten ein. Es wurden spezifische Tests und Maßnahmen durchgeführt, um abweichende Antwortquoten sowie die Merkmale der Befragten zu berücksichtigen.



Darüber hinaus führten die Partnerorganisationen 93 qualitative Interviews mit jungen Menschen im Alter von 16 bis 29 Jahren während des Übergangs von der Schule in den Beruf durch, um ein tieferes Verständnis für die Herausforderungen und die Strategien junger Menschen bezüglich ihrer emotionalen und psychischen Gesundheit zu gewinnen. Darüber hinaus umfasste der qualitative Aspekt der Forschung auch die Durchführung von Fokusgruppen mit Fachleuten, die mit jungen Menschen während des Übergangs von der Schule in den Beruf arbeiten. Insgesamt wurden 16 Fokusgruppen durchgeführt, an denen 112 Fachleute teilnahmen, die sowohl die Arbeitswelt (Unternehmen und Betriebe) als auch den schulischen Bereich (Gymnasien, Universitäten und Berufsschulen) repräsentierten.

WER HAT AN DER STUDIE TEILGENOMMEN?

68% der Umfrageteilnehmenden identifizierten sich als **weiblich** und **27%** als **männlich**. Darüber hinaus identifizierten sich **2,2%** der Befragten als **nicht-binär** und **2,7%** beschrieben sich als **divers** oder gaben **keine Geschlechtsidentität** an.

Die Interviewteilnehmenden waren etwas ausgewogener verteilt:

45 % bezeichneten sich als Frauen und 44 % als Männer, während die restlichen 11 % sich selbst als divers bezeichneten (Abbildung 1).

Die Interviews wurden mit sich als divers identifizierenden Jugendlichen (10), Jugendlichen in Jugendstrafanstalten (5) und im Bundesfreiwilligendienst (10), mit niedrigem sozioökonomischem Status (39), mit Migrationshintergrund (15) und aus ländlichen Gebieten (14) durchgeführt.

In beiden Fällen liegt das Durchschnittsalter der Befragten bei 21 Jahren.

¹ Unter den Befragten sind Frauen in allen fünf Ländern überrepräsentiert: 72,7 % in Slowenien, 71,2 % in Polen, 70,0 % in Italien, 57,0 % in Spanien und 55,3 % in Deutschland.

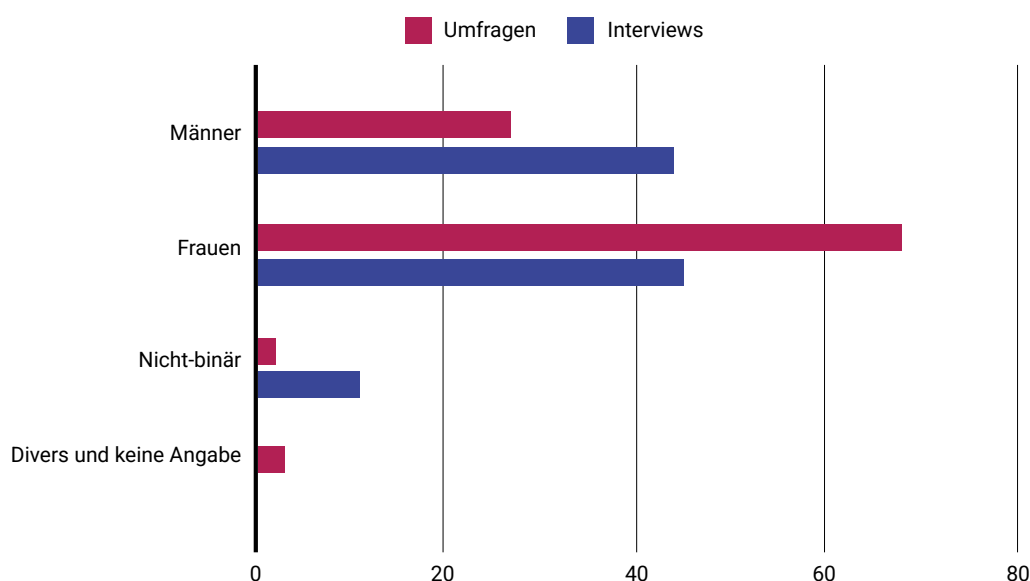


Abbildung1. Teilnehmende an Umfrage und Interviews, nach Geschlecht (Prozentwerte).

Die Fokusgruppen richteten sich hingegen an Fachleute, die mit jungen Menschen während des Übergangs von der Schule ins Berufsleben zu tun haben. Von den 112 Teilnehmenden

- identifizieren sich 34 % als männlich und 66 % als weiblich.
- sind 43 % enger mit der Geschäftswelt verbunden, während 57 % im Bereich Bildung und Ausbildung tätig sind.
- sind die meisten entweder Sozialarbeiter oder Jugendbetreuer (31), Karriereberater oder Jobcoaches (17), in unterschiedlichem Maße mit Avatarlaufgaben betraut (16), Unternehmer (11) sowie Lehrkräfte und Professoren (10).

HÄUFIGKEIT PSYCHISCHER UND EMOTIONALER BELASTUNGEN

Im Durchschnitt gaben **55%** der Befragten an, irgendeine Form von **emotionalen Belastungen zu erleben**. Dies variiert jedoch je nach Geschlechtsidentität:

- Nicht-binäre Befragte und diejenigen, die es vorzogen, ihre Geschlechtsidentität nicht anzugeben, gaben die höchsten Werte an (71,9 % bzw. 76,2 %).
- Frauen (57,3 %);
- Männer (46,6 %).

Laut der Umfrage waren die am häufigsten genannten Probleme Stress (69,8 %), gefolgt von Sorgen (61,2 %); auch Angstzustände sind mit 58,2 % weit verbreitet. Häufig genannt wurden auch Depressionen (28,4 %), Panikattacken (26,2 %) und Essstörungen (20,0 %). Seltener gaben die Teilnehmenden an, unter Selbstverletzung (12,2 %) und Verhaltensstörungen (11,1 %) zu leiden (Abbildung 2).

Unter denjenigen, die irgendeine Form von emotionaler Belastung erlebten, waren ein niedriger sozioökonomischer Status und Schulabbruch zwei der Hauptfaktoren, die die psychische und emotionale Gesundheit junger Menschen verschlimmerten (77,8 % bzw. 69,5 %).

Daneben scheint das Geschlecht der Befragten in dreifacher Hinsicht eine wichtige Rolle zu spielen: erstens hinsichtlich einer höheren Wahrscheinlichkeit, psychische und emotionale Belastungen zu erleben, zweitens hinsichtlich der vermehrten Verknüpfung von negativen Gefühlen und Ängsten mit dem Übergang von der Schule in den Beruf und schließlich hinsichtlich einer höheren Wahrscheinlichkeit, Hilfe zu suchen.

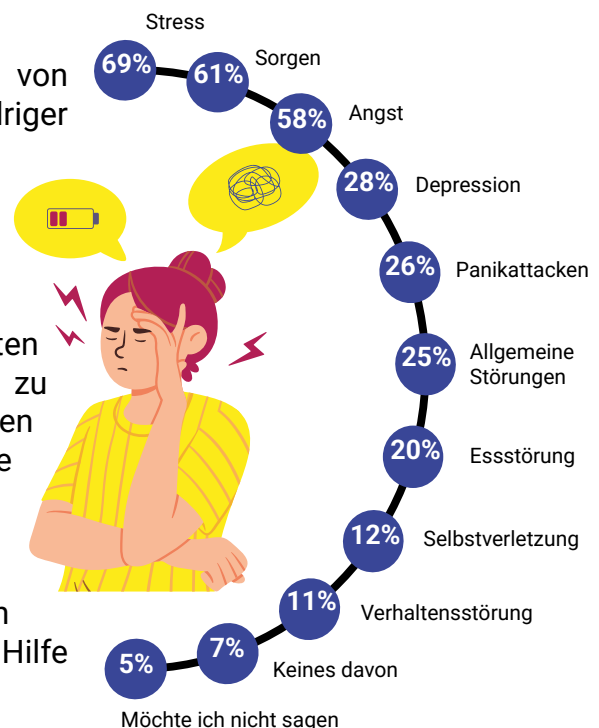


Abbildung 2: Von den an der Umfrage teilnehmenden Jugendlichen angegebene Formen emotionaler Belastung (Prozentwerte).

GEFÜHLE IN BEZUG AUF DIE ZUKUNFT UND DEN ÜBERGANG VON DER SCHULE IN DEN BERUF

Auf die direkte Frage nach ihren Gefühlen im Zusammenhang mit dem Übergang von der Schule ins Berufsleben (aber auch indirekt, wie von Fachleuten in Fokusgruppen berichtet) schwanken junge Menschen zwischen positiven und negativen Emotionen, während sie über die Herausforderungen und Chancen dieser Lebensphase sprechen. Die Umfrageteilnehmenden verdeutlichen diese Tendenz: Auf die Frage, welche Begriffe sie mit dem Wort „Zukunft“ assoziieren würden,

- war „Veränderung“ die häufigste Antwort (68 %), gefolgt von „Chance“ (61 %) und „Hoffnung“ (58 %), was auf ein Bild der Zukunft als Raum der Transformation und der Möglichkeiten hindeutet.
- wurde jedoch auch Unsicherheit von 49 % der Befragten genannt, zusammen mit Besorgnis (39 %) und Angst (37 %), was die Ängste und Sorgen widerspiegelt, die junge Menschen während des Übergangs von der Schule ins Berufsleben erleben (Abbildung 3).

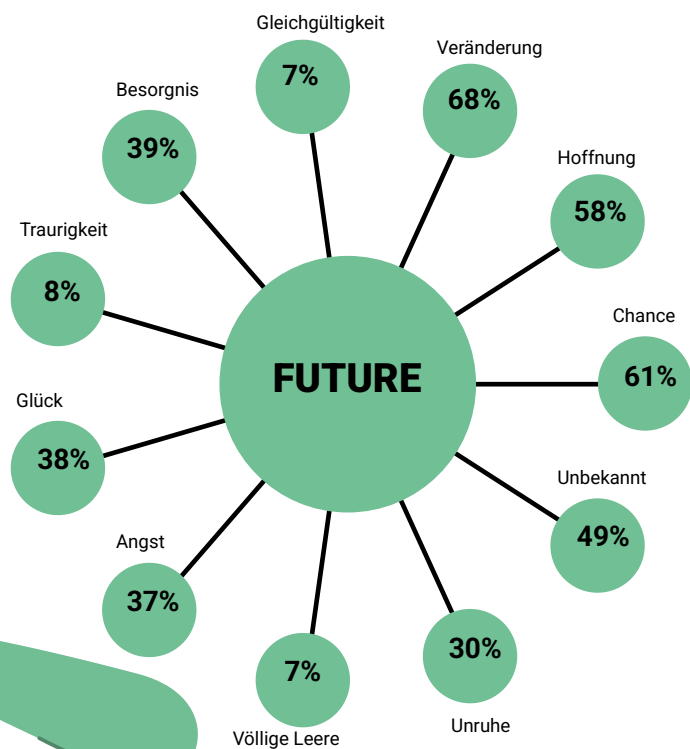
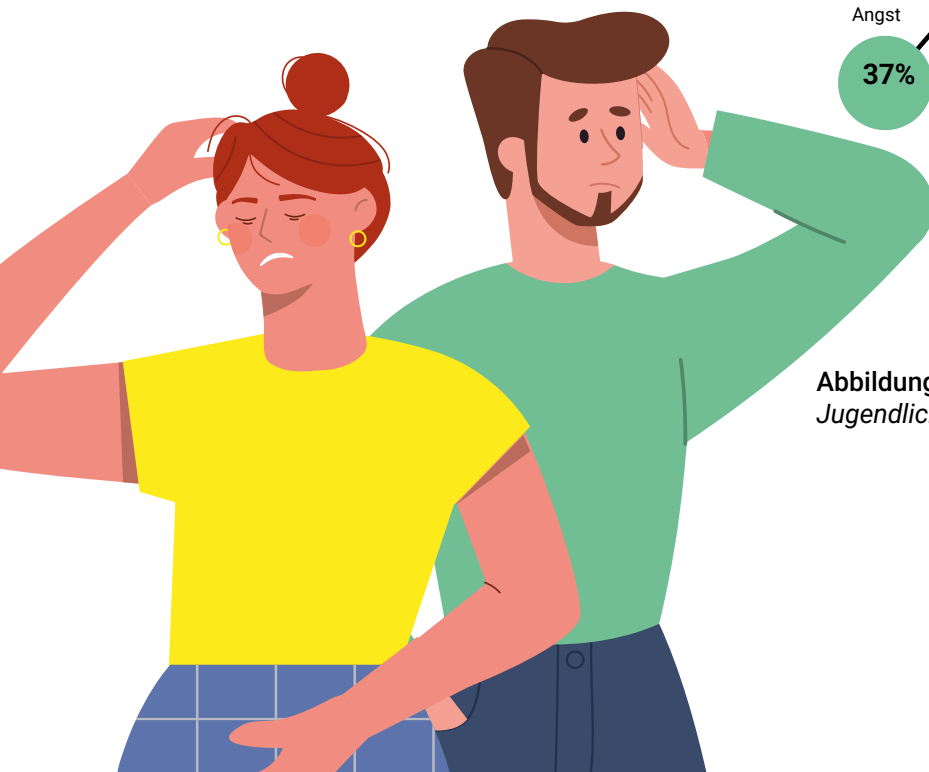


Abbildung 3: Von den an der Umfrage teilnehmenden Jugendlichen mit „Zukunft“ assoziierte Begriffe (Prozentwerte)



Einerseits nehmen junge Menschen ihre Kompetenzen und ihren persönlichen Wert also positiv wahr und zeigen eine insgesamt positive Einstellung gegenüber der Zukunft, ihren beruflichen und persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten, ihrer finanziellen Unabhängigkeit und ihrer Fähigkeit, fast jede Herausforderung zu meistern – wenn sie sich nur darauf konzentrieren.

Andererseits sind ihre Aussagen von Zweifeln und Unsicherheit geprägt, insbesondere da sie sich nach eigenen Angaben nicht auf den Arbeitsmarkt vorbereitet fühlen und sich über die Richtigkeit ihrer Lebensentscheidungen unsicher sind.

Junge Menschen teilen eine insgesamt negative Sicht auf die Arbeitswelt: Sie fürchten insbesondere, in einem unbefriedigenden Job „festzustecken“ sowie aufgrund folgender Faktoren diskriminiert zu werden:

- **Alter**, bezüglich der fehlenden erforderlichen Erfahrung für bestimmte Jobs und hinsichtlich der Beziehungen zu älteren Kollegen, die allgemein für engstirniger und unfreundlicher gehalten werden als die eigenen Altersgenossen;
- **Geschlecht und/oder sexuelle Orientierung**, wobei junge Frauen und sich als divers identifizierende Jugendliche von direkten und indirekten Erfahrungen mit Mobbing und sexistischen Verhaltensweisen oder Einstellungen sowohl von Kollegen als auch von Arbeitgebern berichten;
- **„Race“ und/oder ethnischer Hintergrund**, wobei sich ausgrenzende Praktiken auf den erkennbaren (oder sichtbaren) Migrationshintergrund einer Person konzentrieren, z. B. die falsche Annahme, dass diese die Landessprache nicht beherrscht wobei sich ausgrenzende Praktiken auf den erkennbaren (oder sichtbaren) Migrationshintergrund einer Person konzentrieren, z. B. die falsche Annahme, dass diese die Landessprache nicht beherrscht
- **Klasse**, da die Region oder das Herkunftsgebiet innerhalb des betreffenden Landes manchmal fälschlicherweise mit mangelnder Vorbereitung in Verbindung gebracht wird. In diesem Szenario glauben die meisten jungen Menschen, dass die „Leistungsgesellschaft“ im Auswahlverfahren nicht wirklich zum Tragen kommt, sondern nur informelle, persönliche Beziehungen dabei helfen, einen (guten) Arbeitsplatz zu bekommen.

Darüber hinaus fühlen sich junge Menschen dem Druck ausgesetzt, erfolgreich sein zu müssen – ein Druck, der nicht nur von ihren Familien und dem ständigen Vergleich mit den Leistungen ihrer Freunde ausgeht, sondern auch vom verstärkten Einfluss des Mainstream-Narrativs, das über die sozialen Medien verbreitet wird.

Dieses Streben nach Erfolg steht jedoch im Widerspruch zu einer Welt, in der die sozioökonomischen, politischen und kulturellen Bedingungen insgesamt als ungünstig empfunden werden: Es herrscht das weit verbreitete Gefühl, dass das Schulsystem nach wie vor nicht in der Lage ist, die Schüler angemessen auf die Arbeitswelt vorzubereiten, da es ihnen weder „marktfähige“ Fähigkeiten noch „Werkzeuge für das Erwachsenwerden“ vermittelt, die erforderlich sind, um neue Herausforderungen und Verantwortlichkeiten (z. B. finanzielle Kompetenzen) erfolgreich zu meistern.

DIE BEDEUTUNG (IN)FORMELLER NETZWERKE BEI DER SUCHE NACH HILFE

Von allen Befragten gaben 56,8 % an, Hilfe in Anspruch genommen zu haben, während 43,2 % dies nie getan haben. Die Inanspruchnahme von Hilfe ist häufiger bei Menschen, die unter emotionalen oder psychischen Problemen leiden:

- Frauen (61,5 %) und nicht-binäre Personen (84,4 %) haben eher um Hilfe gebeten als Männer (44,3 %) (Abbildung 4).
- Während unter den heterosexuellen Befragten nur 52,8 % um Hilfe gebeten haben, steigt dieser Wert bei Homosexuellen (54,5 % bei Schwulen und 58,6 % bei Lesben) und Bisexuellen (76,6 %) (Abbildung 5).

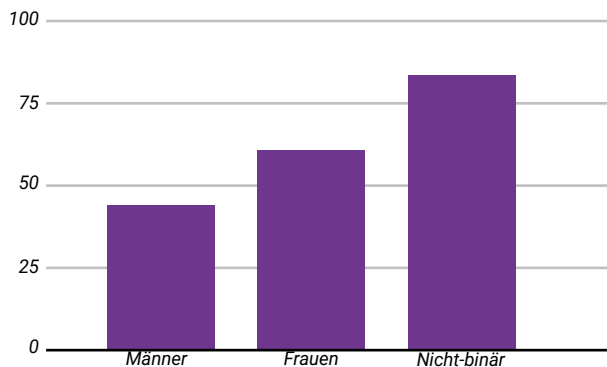


Abbildung 4. Umfrage-Teilnehmende, die um Hilfe gebeten haben, nach Geschlecht (Prozentwerte).

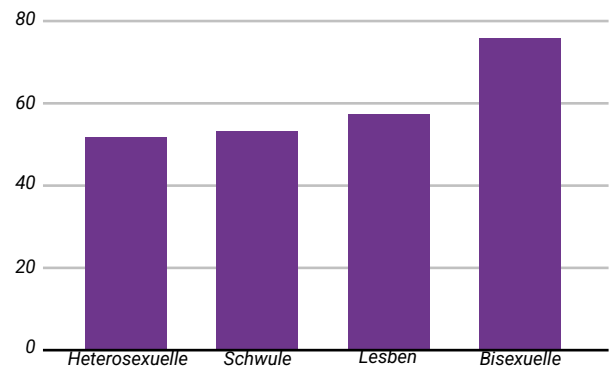


Abbildung 5. Umfrage-Teilnehmende, die um Hilfe gebeten haben, nach sexueller Orientierung (Prozentwerte)

Die meisten Teilnehmenden fühlten sich in der Lage, stabile Beziehungen zu anderen aufzubauen und zeigten gute Anzeichen für soziale Verbindungen: Sie erkannten, wie wichtig es ist, positive Vorbilder zu haben, von denen sie sich inspirieren lassen und bei denen sie Hilfe suchen können, wenn sie diese benötigen. Die Wahrscheinlichkeit, Hilfe zu suchen, scheint jedoch mit zunehmendem Alter der Befragten zu wachsen.

Von den Personen, die emotionale und psychische Hilfe in Anspruch genommen haben:

- baten 68,5 % um **professionelle Unterstützung** - insbesondere von (privaten) Psychologen oder Psychiatern. Auch wenn dies manchmal als „Luxus“ bezeichnet wird, erkennen junge Menschen leicht, wie wichtig es ist, in den schwierigsten Momenten ihres Lebens, wie beispielsweise beim Übergang von der Schule ins Berufsleben, professionelle Hilfe und Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Jedoch stießen Angebote professioneller Hilfe in öffentlichen Einrichtungen (z. B. an der Universität oder in der Schule) auf Zurückhaltung und Besorgnis, insbesondere hinsichtlich der langen Wartelisten und des Mangels an individueller Beratung sowie der veralteten Kenntnisse dieser Fachleute.

- 59,1 % gaben an, Unterstützung bei **Freunden** zu suchen, insbesondere wenn Familien keine emotionale Unterstützung bieten oder sie gar nicht vorhanden ist. Da es jedoch dennoch besonders schwierig und heikel ist, über Emotionen zu sprechen, gaben die Befragten an, dass sie sorgfältig einige wenige vertrauenswürdige Personen auswählen, um ein „Sicherheitsnetz“ oder einen „sicheren Raum“ zu schaffen, in dem sie frei über ihre psychische Gesundheit und ihr emotionales Wohlergehen sprechen können.
- 50,9 % fragten ihre **Eltern** und nur 14,3 % der Befragten baten **andere Familienmitglieder** um Unterstützung. Nach wie vor wird die Familie weitgehend als emotionale und finanzielle sowie als Unterstützung bei der Arbeitssuche angesehen (z. B. durch „Mundpropaganda“). Einige Teilnehmende berichteten jedoch auch, dass Eltern und Familien ihre Studien- und Berufswahl in Richtung vermeintlich sicherer Optionen „drängen“, selbst wenn dies zu Lasten ihrer psychischen und emotionalen Gesundheit geht.
- Nur 9,7 % erwogen, **Lehrkräfte und Professoren** um Hilfe zu bitten, die offenbar denselben Kritikpunkten ausgesetzt sind, wie das Bildungssystem insgesamt – nämlich zu theoretisch und zu weit entfernt von der realen Arbeitswelt und ihren Funktionsweisen zu sein. Junge Menschen fühlen sich oft „irreführt“ und im Stich gelassen, da Institutionen und Schulen als unfähig wahrgenommen werden, sie nicht nur auf den Übergang in die Arbeitswelt, sondern auch auf das Erwachsenenleben angemessen vorzubereiten. Vor diesem Hintergrund werden die Orientierungsangebote von ‚Universitäten‘ und ‚Schulen‘ nicht als ganzheitlich empfunden, da sie den Umgang mit den Emotionen, die mit dem Übergang von der Schule in den Beruf verbunden sind, völlig außer Acht lassen.

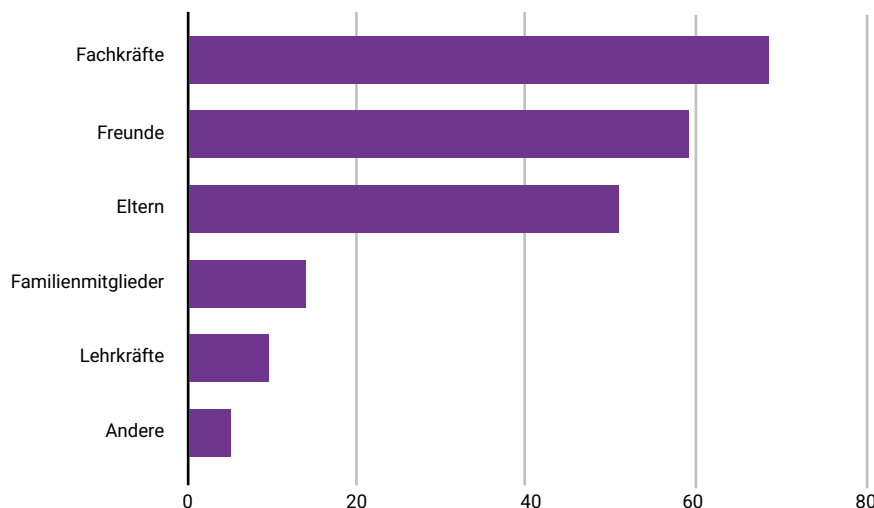


Abbildung 6. Personen, die junge Menschen, welche an der Umfrage teilgenommen haben, um Unterstützung in Bezug auf ihre emotionale und psychische Gesundheit gebeten haben (Prozentwerte).

Überraschenderweise **erwähnte keiner der Umfrage- oder Interviewteilnehmenden Kollegen als mögliches verlässliches Sicherheitsnetz**. Dieses Ergebnis ist besonders aufgrund der Bedeutung bemerkenswert, die die Teilnehmenden dem Arbeitsumfeld als Ort beimaßen, der nicht nur ihre berufliche, sondern auch ihre persönliche Entwicklung fördert. Vor diesem Hintergrund können **Arbeitgeber und Unternehmen eine entscheidende Rolle** bei der Umgestaltung des Arbeitsumfelds und der Arbeitskultur **spielen**, um diese integrativer und achtsamer gegenüber den psychischen und emotionalen Bedürfnissen (nicht nur) junger Menschen zu gestalten.

EMPFEHLUNGEN UND DIE BEDEUTUNG EINES TOOLKITS FÜR DEN ÜBERGANG VON DER SCHULE IN DEN BERUF

- Bereits ab einem frühen Alter sollten Bildungscurricula darauf abzielen, die **Bedeutung des emotionalen Wohlergehens und der Selbstfindung zu betonen** und gleichzeitig eine engere Anbindung an die Anforderungen des Arbeitsmarktes anstreben.
- Angebote, die auf die **Erkennung und Förderung individueller Talente/Fähigkeiten** abzielen, sollten auch „Werkzeuge für das Erwachsenwerden“ vermitteln, die den Jugendlichen helfen, die wichtigsten Aufgaben des Erwachsenenlebens zu bewältigen.
- **Die Sichtbarkeit bereits bestehender, positiver Möglichkeiten sollte verbessert werden**, indem junge Menschen dabei unterstützt werden, in ihrer Region und an ihren Alltagsorten bereits verfügbare Angebote kennenzulernen (z. B. in der Schule oder der Nachbarschaft).
- Am Arbeitsplatz ist es von grundlegender Bedeutung, **eine integrativere und respektvollere Kultur zu fördern, Möglichkeiten für den Dialog zwischen den Generationen** (auch zu sensiblen Themen) **zu schaffen** und zu lernen, **wie man Feedback gibt/empfängt**, wobei Praktiken der kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung integriert werden sollten.
- Die **Förderung informeller Lernmöglichkeiten** erscheint sinnvoll, um jungen Menschen zu ermöglichen, sich offen zu sensiblen Themen wie ihrem emotionalen und psychischen Wohlergehen zu äußern.
- Junge Menschen schätzen ihre Problemlösungsfähigkeiten positiv ein, scheinen jedoch langfristige Ziele leicht aus den Augen zu verlieren. Die Unterstützung beim Übergang von der Schule ins Berufsleben sollte sich daher darauf konzentrieren, jungen Menschen dabei zu helfen, Zeitmanagementfähigkeiten zu entwickeln und Aufgaben in kleinere Schritte zu unterteilen, während sie lernen, das „große Ganze“ nicht aus den Augen zu verlieren.
- **Die Einbeziehung spielerischer und unterhaltsamer Aktivitäten in Orientierungsangeboten** kann die Beteiligung junger Menschen über einen längeren Zeitraum aufrechterhalten und ihr Engagement fördern.
- Akteure, die in Bildungs- und Arbeitsvermittlungsdiensten tätig sind, die sich auf den Übergang von der Schule in den Beruf konzentrieren, sollten **junge Menschen als „Mitgestalter von Lösungen“** betrachten, d. h. als fähige Individuen, die bereits über die notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen verfügen, um die Schwierigkeiten des Übergangs von der Schule in den Beruf zu meistern, aber möglicherweise jemanden benötigen, der sie während ihrer Entdeckungsreise und auf ihrem Weg zu Anerkennung begleitet.

Die in den folgenden Abschnitten dieses Toolkits beschriebenen Aktivitäten gehen direkt auf die Wünsche und Bedürfnisse junger Menschen zurück, die in Interviews und Fokusgruppen ermittelt wurden. Da junge Menschen oft beklagen, dass ihnen „Werkzeuge für das Erwachsenwerden“ fehlen, um mit den neuen Verantwortlichkeiten und Beziehungen im Übergang von der Schule ins Berufsleben umzugehen, möchten wir ihnen (und Fachleuten) die notwendigen Werkzeuge an die Hand geben, um die emotionalen und psychischen



PT. 1 EINLEITUNG



Herausforderungen, denen sie in dieser besonders sensiblen Phase begegnen können, besser zu bewältigen. Ausgehend von der Sichtweise, dass junge Menschen fähige Individuen sind, soll dieses Toolkit ihnen helfen, die Fähigkeiten, über die sie bereits verfügen, zu erkennen und neu auszurichten sowie gesunde Mechanismen zu entwickeln, um mit Stress, Sorgen und den Herausforderungen des Übergangs von der Schule ins Berufsleben umzugehen.

PT. 2

PARTIZIPATIVE AKTIVITÄTEN

BERUFSETHIK UND LEITFADEN FÜR DEN UMGANG MIT SENSIBLEN THEMEN

Die Arbeit mit jungen Menschen in schwierigen Entwicklungsphasen beinhaltet oft die Auseinandersetzung mit sensiblen und persönlichen Themen – von psychischen und finanziellen Belastungen bis hin zu Erfahrungen mit Diskriminierung oder Selbstzweifeln. Die Aktivitäten in diesem Toolkit sollen zwar Unterstützung und Stärkung bieten. Doch wenn sie ohne die nötige Sorgfalt eingesetzt werden, können sie Unbehagen, Missverständnisse oder unbeabsichtigten Schaden verursachen. Es ist wichtig, sich Ihrer beruflichen Grenzen bewusst zu sein und dass Sie keine Fachperson für psychische Gesundheit sind. Ihre Aufgabe ist es, Anzeichen von Not zu erkennen, mit Empathie zu reagieren und junge Menschen bei Bedarf an geeignete professionelle Hilfe zu verweisen. Das bedeutet, dass Sie wissen müssen, wohin Sie sie verweisen können, dass Sie nur glaubwürdige und evidenzbasierte Informationen weitergeben und dass Sie es vermeiden sich in Angelegenheiten einzubringen, die Ihre Kompetenz überschreiten.

Dieser Abschnitt enthält praktische ethische Leitlinien, die Ihnen helfen, die Methoden verantwortungsbewusst anzuwenden, einen sicheren Raum zu schaffen und bei auftretenden Problemen angemessen zu reagieren.

1. Schaffen Sie einen sicheren und vertraulichen Raum

- Wann sollten Sie dies beachten? Bei allen Aktivitäten, die den Austausch von persönlichen Informationen, Gruppendiskussionen oder Selbstreflexion beinhalten.
- Warum ist das wichtig? Ohne Vertrauen könnten sich die Teilnehmenden zurückhalten oder sich hinterher bloßgestellt fühlen.
- Wie? Legen Sie zu Beginn klare Vertraulichkeitsregeln fest und leben Sie respektvolles Zuhören vor.
- Wie reagieren, wenn etwas schiefgeht? Beruhigen Sie die Teilnehmenden, setzen Sie (erneut) Grenzen und bieten Sie private Folgegespräche an.

2. Bleiben Sie neutral und urteilen Sie nicht.

- Wann sollten Sie dies beachten? Bei Berufswahl, persönlichen Werten, Entscheidungen zum Lebensstil oder sensiblen Erfahrungen.
- Warum ist das wichtig? Das Aufzwingen Ihrer Meinung kann das Vertrauen beeinträchtigen und Beteiligung entgegenwirken.
- Wie? Verwenden Sie offene Fragen, erkennen Sie unterschiedliche Perspektiven an und vermeiden Sie moralische Urteile.
- Wie reagieren, wenn etwas schiefgeht? Räumen Sie unbeabsichtigte Voreingenommenheit ein, klären Sie Ihre Absicht und laden Sie die Teilnehmenden ein, sich auf sichere Weise erneut zu äußern.

3. Respektieren Sie Grenzen und Zustimmung

- Wann sollten Sie dies beachten? Bei Aktivitäten, die Körperkontakt, Rollenspiele oder persönliche Offenbarungen erfordern.
- Warum ist das wichtig? Das Ignorieren persönlicher Grenzen kann zu Unbehagen oder langfristiger Demotivation führen.
- Wie? Bieten Sie freiwillige Teilnahme und alternative Formate an (z. B. schriftliches statt mündliches Teilen).
- Wie reagieren, wenn etwas schiefgeht? Entschuldigen Sie sich, brechen Sie die Aktivität gegebenenfalls ab und passen Sie das zukünftige Angebot an, um Druck zu vermeiden.

4. Vermeiden Sie professionelle Bratung außerhalb Ihres Fachgebiets

- Wann sollten Sie dies beachten? Wenn Teilnehmende schwerwiegende psychische Probleme, Missbrauch oder juristische Angelegenheiten teilen.
- Warum ist das wichtig? Ungenaue oder uninformierte Ratschläge können ihre Situation verschlimmern.
- Wie? Hören Sie einfühlsam zu, aber verweisen Sie sie an die entsprechenden Fachleute.
- Wie reagieren, wenn etwas schiefgeht? Klären Sie Ihre Rolle, geben Sie spezifische Kontaktdaten zur Weitervermittlung und suchen Sie gegebenenfalls später noch einmal das Gespräch.

5. Passen Sie Inhalte an kulturelle und soziale Kontexte an

- Wann sollten Sie dies beachten? Bei der Verwendung von Geschichten, Beispielen, Humor oder Medienbezügen.
- Warum ist das wichtig? Kulturelle Unsensibilität kann zu Ausgrenzung oder Beleidigungen führen.
- Wie? Recherchieren Sie den Hintergrund der Teilnehmenden, verwenden Sie eine inklusive Sprache und bitten Sie um Feedback zur Relevanz der Inhalte.
- Wie reagieren, wenn etwas schiefgeht? Erkennen Sie Fehler an, fragen Sie nach alternativen Beispielen und integrieren Sie diese in Zukunft.

6. Gehen Sie vorsichtig mit emotionalen Triggern um

- Wann sollten Sie dies beachten? Rollenspiele, Diskussionen über Diskriminierung, Versagen, Verlust oder Traumata.
- Warum ist das wichtig? Solche Themen können schmerzhaft Erinnerungen wieder aufleben lassen.
- Wie? Warnen Sie die Teilnehmenden im Voraus, bieten Sie ihnen die Möglichkeit auszusteigen und beobachten Sie emotionale Reaktionen.
- Wie reagieren, wenn etwas schiefgeht? Halten Sie inne, bieten Sie Pausen an und sprechen Sie privat mit den betroffenen Personen

7. Seien Sie transparent in Bezug auf Ziele und Erwartungen

- Wann sollten Sie dies beachten? Zu Beginn jedes Programms oder jeder Aktivität.
- Warum ist das wichtig? Teilnehmende mit sensiblen Themen zu überraschen, kann Misstrauen hervorrufen.
- Wie? Erläutern Sie Ziele, Methoden und mögliche emotionale Herausforderungen im Voraus.
- Wie reagieren, wenn etwas schiefgeht? Formulieren Sie den Zweck der Aktivität neu, holen Sie die Zustimmung zu ihrer Fortsetzung ein oder passen Sie sie spontan an.

8. Gruppendynamik fair steuern

- Wann sollten Sie dies beachten? Bei Gruppendiskussionen, Debatten oder gemeinsamen Projekten.
- Warum ist das wichtig? Dominante Stimmen können andere zum Schweigen bringen, während Ausgrenzung Frustration verursacht.
- Wie? Wechseln Sie die Redereihenfolge, legen Sie Grundregeln fest und achten Sie auf nonverbale Signale für Ausgrenzung.
- Wie reagieren, wenn etwas schiefgeht? Respektvoll eingreifen, die Redezeit neu verteilen und ruhigere Teilnehmende einbeziehen.

9. Persönliche Informationen vertraulich behandeln

- Wann sollten Sie dies beachten? Bei Umfragen, Feedback oder beim Dokumentieren von Aktivitäten.
- Warum ist das wichtig? Datenschutzverletzungen schaden dem Vertrauen und können rechtliche Konsequenzen haben.
- Wie? Verwenden Sie anonymisierte Daten, sichere Speicherorte und klare Einwilligungsverfahren.
- Wie reagieren, wenn etwas schiefgeht? Entfernen Sie Daten, die auf die Identität einer Person hindeuten können, entschuldigen Sie sich und legen Sie Maßnahmen fest, damit sich das nicht wiederholt.

10. Reflektieren Sie regelmäßig und holen Sie Feedback ein

- Wann sollten Sie dies beachten? Nach jeder Sitzung, insbesondere wenn Schwierigkeiten aufgetreten sind.
- Warum ist das wichtig? Reflexion hilft, die praktische Arbeit zu verbessern und Fehler zu vermeiden.
- Wie? Führen Sie ein Leitungstagebuch und bitten Sie die Teilnehmenden um anonymes Feedback.
- Wie reagieren Sie, wenn etwas schiefgeht? Überprüfen Sie Herausforderungen, passen Sie zukünftige Sitzungen an und teilen Sie Erkenntnisse mit Kollegen.

Bewusstsein: Psychische Gesundheitskompetenz

Aktivität	Beschreibung	Kategorie	Dauer	Gruppengröße
<u>Gedankenbrücke</u>	Schlüpfen Sie in verschiedene Rollen in Gesprächen am Arbeitsplatz über psychische Gesundheit.	Rollenspiel, Gruppendiskussionen	40 Minuten	Paare oder kleine Gruppen
<u>Stufen psychischer Gesundheit</u>	Erstellen Sie Avatars, um Herausforderungen am Arbeitsplatz und Strategien zu ihrer Bewältigung zu erleben.	Simulation, reflexion	45-60 Minuten	Flexibel
<u>Psychische Gesundheit – Mythen und Wahrheiten</u>	Sortieren Sie Aussagen in Mythos oder Wahrheit, um Stigmatisierung entgegenzuwirken.	Sortierspiel, Diskussion	45-60 Minuten	10–30 Teilnehmende
<u>Die sechs Hüte</u>	Erforschen Sie in Fallstudiendiskussionen Verhaltensweisen rund um psychische Gesundheit aus sechs Perspektiven.	Rollenspiel, Debatte, Gruppendiskussion	60-75 Minuten	6 Teilnehmende (Rollen können doppelt besetzt werden)
<u>Was ist psychische Gesundheit?</u>	Reflektieren Sie mithilfe von Fotos über die Bedeutung von Gesundheit in Verbindung mit dem Erwachsenen- und Arbeitsleben.	Visuelle Sprache, Reflexion, Diskussion	35-40 Minuten	Kleine bis mittlere Gruppen

Verstehen und Regulieren von Emotionen

Aktivität	Beschreibung	Kategorie	Dauer	Gruppengröße
<u>Anpassungsfähigkeit an Situationen</u>	Spielen Sie Szenarien nach und üben Sie, sich an unerwartete Änderungen anzupassen.	Reflexion, Rollenspiel	30 Minuten	Reflexion, Rollenspiel
<u>Luftballons</u>	Halten Sie mehrere Luftballons in der Luft und um Stress und Multitasking zu simulieren.	Simulation, Teamarbeit, Reflexion	30 Minuten	~15 Teilnehmende
<u>Emotionen verkörpern</u>	Spielen und Erraten Sie Emotionen in verschiedenen Situationen.	Rollenspiel, Scharade	30 Minuten	Kleingruppen
<u>Gefühlschaos</u>	Erkennen, Spielen und Reflektieren Sie Emotionen und Bewältigungsstrategien.	Scharade, Reflexion	40 Minuten	Kleine bis mittlere Gruppen
<u>Emotion mit unterschiedlichen Tonlagen ausdrücken</u>	Erforschen Sie Körpersprache und Kommunikationsstil in Rollenspiel-Interviews.	Rollenspiel, Übung der Körpersprache	60 Minuten	Paare und Gruppen

Aktivität	Beschreibung	Kategorie	Dauer	Gruppengröße
<u>Selbstwahrnehmung und emotionale Hindernisse</u>	Reflexionsübung zur Identifizierung eigener Hindernisse für die Emotionsregulation.	Reflexion, Diskussion	50-60 Minuten	Eigenarbeit oder in kleinen Gruppen
<u>Ändere deine Reaktion</u>	Erforschen Sie, wie Sie emotionale Reaktionen auf schwierige Szenarien verändern können.	Rollenspiel, Reflexion	60-75 Minuten	Kleingruppen
<u>Der explodierende Luftballon</u>	Luftballonübung zur Veranschaulichung emotionaler Auslöser und Reaktionen.	Simulation, Reflexion	60 Minuten	Kleine bis mittlere Gruppen
<u>Wo bin ich?</u>	Positionsbarometer zur Reflexion über die Wahrnehmung eigener Emotionen.	Bewegung, Reflexion	40 Minuten	Mittlere Gruppen

Empowerment und Kommunikation

Aktivität	Beschreibung	Kategorie	Dauer	Gruppengröße
<u>Rücken an Rücken Zeichnen</u>	Paare beschreiben und zeichnen Bilder und üben dabei klare Kommunikation.	Paararbeit, Kommunikationsspiel	45 Minuten	Paare
<u>Effektive Kommunikation</u>	Simulieren Sie Gespräche, um Klarheit und Zuhörfähigkeiten zu üben.	Rollenspiel, Reflexion	60-80 Minuten	Paare oder Kleingruppen
<u>Meine Stärken</u>	Teilnehmende identifizieren ihre wichtigsten Stärken und teilen sie mit der Gruppe.	Reflexion, Austausch	20-30 Minuten	Kleine bis mittlere Gruppen
<u>Meine Superpower</u>	Teilnehmende identifizieren und teilen persönliche Stärken auf kreative Weise.	Reflexion, Austausch	40 Minuten	Kleine bis mittlere Gruppen
<u>Grenzen setzen</u>	Rollenspielszenarien, um Nein-Sagen und das Einhalten von Grenzen zu üben.	Rollenspiel, Reflexion	50 Minuten	Kleingruppen
<u>Das Kommunikationsspiel</u>	Interaktive Aktivität mit Betonung auf Hindernissen und Klarheit in der Kommunikation.	Spiel, Gruppendiskussion	40-50 Minuten	Kleine bis mittlere Gruppen
<u>Theater der Unterdrückten</u>	Forumtheater Aktivität zur Erforschung von Machtdynamiken und Kommunikation.	Theater, Rollenspiel, Reflexion	30-60 Minuten	Mittlere bis große Gruppen
<u>Wünsche / Notwendigkeiten</u>	Reflektieren und unterscheiden Sie Wünsche und Notwendigkeiten in der Kommunikation.	Reflexion, Diskussion	50 Minuten	Eigenarbeit oder in Gruppen

Kooperationsfähigkeiten und Umgang mit Gruppendynamik

Aktivität	Beschreibung	Kategorie	Dauer	Gruppengröße
<u>Vertrauen aufbauen</u>	Vertrauensbildende Übungen zur Stärkung des Gruppenzusammenhalts.	Team-Herausforderung, Reflexion	90 Minuten	Kleingruppen
<u>Konfliktmanagement</u>	Simulieren Sie Konflikte am Arbeitsplatz und üben Sie Lösungsstrategien.	Rollenspiel, Gruppendiskussion	60-90 Minuten	Kleine bis mittlere Gruppen
<u>Egg Drop Challenge</u>	Teams entwickeln eine Methode, um ein Ei, das fallen gelassen wird, zu schützen und fokussieren sich dabei auf die Problemlösung.	Team-Herausforderung, Problemlösung	40 Minuten	Kleingruppen (4-6)
<u>Erwartungen am Arbeitsplatz</u>	Erforschen Sie Erwartungen und tatsächliches Verhalten am Arbeitsplatz.	Reflexion, Diskussion	40-45 Minuten	Mittlere Gruppen
<u>Stärken und Schwächen</u>	Reflektieren Sie über Stärken und Schwächen von Gruppen und Individuen während ihrer Zusammenarbeit.	Reflexion, Austausch	40-50 Minuten	Kleine bis mittlere Gruppen
<u>Team-Synergie</u>	Rollenspielübungen zur Verbesserung der Teamarbeit und der Zusammenarbeit.	Rollenspiel, Teamarbeit	60-75 Minuten	Kleingruppen

Achtsamkeit und Entspannungsübungen

Aktivität	Beschreibung	Kategorie	Dauer	Gruppengröße
<u>Atembeobachtung</u>	Konzentrieren Sie sich auf das natürliche Bewusstsein für Ihre Atmung, um in die Ruhe zu finden.	Achtsamkeit, Entspannung	20 Minuten	Individuell oder Gruppe
<u>Schmetterlingsumarmung</u>	Selbstregulierungstechnik zur Beruhigung von Emotionen durch bilaterale Stimulation.	Achtsamkeit, Selbstberuhigung	30 Minuten	Individuell
<u>Einführung in Journaling</u>	Reflexive Schreibübung zur Erforschung von Gedanken und Gefühlen.	Schreiben, Reflexion	45-60 Minuten	Individuell
<u>Mini-Bewegung</u>	Sanfte Körperbewegungen zur Förderung von Entspannung und Achtsamkeit.	Achtsamkeit, Bewegung	40 Minuten	Individuell oder Gruppe
<u>Nidra Yoga</u>	Tiefe Entspannung und geführte Meditationsübungen zum Stressabbau.	Yoga, Achtsamkeit	40 Minuten	Individuell oder Gruppe
<u>Progressive Muskelentspannung</u>	Geführte Muskelentspannungsübung zum Abbau von Verspannungen	Entspannung, Achtsamkeit	40 Minuten	Individuell oder Gruppe

01. BEWUSSTSEIN: „PSYCHISCHE GESUNDHEITSKOMPETENZ“ FÜR JUNGE MENSCHEN



BEWUSSTSEIN: „PSYCHISCHE GESUNDHEITSKOMPETENZ“ FÜR JUNGE MENSCHEN

DAS THEMA

Psychische Gesundheit ist ein wichtiger Aspekt des allgemeinen Wohlergehens, dennoch ist sie nach wie vor einer der am meisten missverstandenen und übersehenen Bereiche der Gesundheit. Dieser Abschnitt des Toolkits zielt darauf ab, das Wissen über psychische Gesundheit bei jungen Menschen zu fördern, indem er ein klares Verständnis dafür vermittelt, was psychische Gesundheit ist und warum sie wichtig ist, insbesondere während des Übergangs von der Ausbildung ins Berufsleben. Psychische Gesundheitskompetenz umfasst die Fähigkeit, psychische Belastungen zu erkennen, damit umzugehen und Hilfe zu suchen sowie Stigmatisierung abzubauen. Durch die Förderung eines offenen Dialogs und die Sensibilisierung befähigen wir junge Menschen, psychische Gesundheit als Priorität zu betrachten, Gespräche darüber zu normalisieren und so wiederum zur Entstigmatisierung beizutragen.

EINBLICK

Untersuchungen im Rahmen des Mind the Gap-Projekts zeigen, dass der Übergang von der Schule ins Berufsleben für junge Menschen eine besonders sensible Zeit ist, die oft mit Stress (69,8 % der Befragten), Sorgen (61,2 %) und Ängsten (58,2 %) einhergeht. Dies unterstreicht die entscheidende Bedeutung psychischer Gesundheitskompetenz, die es jungen Menschen ermöglicht, Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und in Übergangsphasen die Unterstützung zu suchen, die sie benötigen.

AKTIVITÄTEN

Die Aktivitäten in diesem Abschnitt zielen darauf ab, praktisches Wissen zu vermitteln und die Teilnehmenden dazu anzuregen, sich auf niedrigschwellige, interaktive Weise mit Themen der psychischen Gesundheit auseinanderzusetzen. Durch kreative Übungen, wie z. B. die Auseinandersetzung mit Mythen und Wahrheiten oder die Simulation realer Szenarien im Zusammenhang mit dem Übergang von der Schule ins Berufsleben, erhalten die Teilnehmenden Werkzeuge, um sich selbst und andere besser zu verstehen. Diese Übungen sollen hervorheben, wie wichtig es ist, sich Hilfe zu suchen und gleichzeitig dem Stigma entgegenwirken, das immer noch mit Gesprächen über psychische Gesundheit verbunden ist.

GEDANKENBRÜCKE

Kategorie:

Bewusstsein: „Psychische Gesundheitskompetenz“ für junge Menschen

Überblick:

Ziel der Übung ist es, Fähigkeiten zur offenen Kommunikation über psychische Gesundheit am Arbeitsplatz zu entwickeln. Die Teilnehmenden üben, wie sie Kollegen unterstützen und in Situationen, in denen es um psychische Gesundheit geht, um Unterstützung bitten können.

Lern- und Teilnahmeziele:

- zu erkennen, wann und wie man über psychische Gesundheit spricht
- die Fähigkeit zu entwickeln, einfühlsam zuzuhören und auf die Bedürfnisse anderer einzugehen
- zu üben, bei Bedarf proaktiv um Unterstützung zu bitten

Kontext und Teilnehmende:

Diese Übung kann mit jungen Erwachsenen durchgeführt werden, z. B. mit Studierenden, Absolventen oder Teilnehmenden an Programmen zur beruflichen Weiterentwicklung.

Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Die empfohlene Gruppengröße liegt bei 15 bis 20 Teilnehmenden.
- Wenn die Gruppe sich bei dieser Aufgabe unsicher fühlt, kann es hilfreich sein, gemeinsam ein Szenario durchzusprechen, um den Teilnehmenden zu zeigen, wie sie miteinander sprechen können und was in solchen Gesprächen wichtig ist.
- Schaffen Sie eine sichere Umgebung.
- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, ihre Gedanken in einer sicheren und unterstützenden Umgebung auszutauschen.
- Betonen Sie die Bedeutung von Empathie bei der Diskussion von Themen rund um psychische Gesundheit.
- Stellen Sie sicher, dass niemand unter Druck gesetzt wird, persönliche Erfahrungen zu teilen.
- Konzentrieren Sie sich darauf, die Teilnehmenden in ihren emotionalen Erfahrungen zu unterstützen, anstatt ihre Gefühle zu bewerten oder ihnen zu sagen, was sie tun sollen.
- Es kann wichtig sein, vor der Übung zu sagen, dass wir alle gerade lernen, und dass wir deshalb Fehler machen können, dass wir vielleicht nicht wissen, was wir sagen sollen, aber dass unser Gespräch auf unseren Erfahrungen basieren wird und wir nach dieser Aufgabe besser wissen werden, wie wir reden/helfen können.
- Erkennen Sie an, dass jeder sich auf andere Art und Weise einbringt und wenn jemand Schwierigkeiten beim Lesen oder Verstehen der Szenarien hat, bieten Sie Unterstützung an, um Klarheit und ein sicheres Gefühl zu vermitteln.

- Wird die Aktivität in einer spezifischen kulturellen Gruppe durchgeführt, könnte es sinnvoll sein, die Szenarien an die Herausforderungen anzupassen, die in dieser Kultur am häufigsten auftreten.
- Es kann für die Teilnehmenden hilfreich sein, eine kurze Liste zu erstellen/darüber zu sprechen, wo junge Menschen in ihrer Nähe psychologische Hilfe erhalten oder wo sie anrufen können.
- Wenn nach dem Aufschreiben der Ideen und Strategien noch Zeit übrig ist, kann es hilfreich sein, erneut ein Rollenspiel oder eine Gesprächssimulation mit neuen Erkenntnissen und Strategien durchzuführen.
- Um diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) durchzuführen, kann der Teilnehmende diese Aktivität gemeinsam mit der Leitung durchführen.
- Eine Aktivität in einer vulnerablen Gruppe (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Herausforderungen) durchzuführen kann herausfordernde Emotionen und Reaktionen auslösen, auf die der Leiter vorbereitet sein sollte. Vielleicht ist es hilfreich, gemeinsam über eine Szene zu sprechen, um den Teilnehmenden zu zeigen, wie sie miteinander sprechen und die nächsten Szenarien zu zweit gestalten können.



Benötigte Materialien:

- Szenarien für Gespräche über psychische Gesundheit
- Papier und Stifte
- Whiteboard oder Flipchart, um Ideen festzuhalten



Dauer:

40 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1: Einführung

- Erklären Sie den Teilnehmenden, warum offene Kommunikation über psychische Gesundheit am Arbeitsplatz so wichtig ist.
- Gehen Sie die Regeln zum Schutz der Privatsphäre und zum empathischen Umgang miteinander während der Übung durch.
 - » Gehen Sie durch den Raum und hören Sie sich die Gespräche der verschiedenen Paare an.
 - » Wenn Sie bemerken, dass ein Paar Schwierigkeiten mit der Kommunikation hat oder starke Emotionen aufkommen, zögern Sie nicht, einzugreifen. Ihre Unterstützung kann ihnen helfen, sie durch die Situation zu führen, und ihre Lernerfahrung verbessern.

Schritt 2: Rollenspiel – Gesprächssimulation

- Teilen Sie die Teilnehmenden in Paare auf.
- Geben Sie jedem Paar eine Karte mit einem Szenario, das eine Arbeitssituation im Zusammenhang mit einem Problem rund um psychische Gesundheit beschreibt (z. B. Stress, Burnout, Überforderung) – Beispielszenarien finden Sie im Anhang.
- Bei Schwierigkeiten helfen Sie, indem Sie die Rolle vorlesen oder näher erläutern.
- Eine Person spielt den Mitarbeiter, der Unterstützung sucht, während die andere die Rolle eines Kollegen oder Vorgesetzten übernimmt, der Hilfe anbietet. Nach einigen Minuten können sie die Rollen tauschen.

Schritt 3: Nachbesprechung

- Versammeln Sie die Gruppe und bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Eindrücke aus dem Rollenspiel mit der Gruppe zu teilen. Fragen Sie, was für sie schwierig war und was gut gelaufen ist. Betonen Sie, dass negatives Feedback kein persönlicher Angriff ist, sondern eine Chance für persönliches Wachstum und Lernen, und dass wir unsere Erfahrungen in eine positive Lernmöglichkeit umwandeln können. Wir alle lernen und machen Fehler.
- Fragen für Einzelgespräche (Mentoring, Einzelarbeit):
 - Wie haben Sie sich in der Rolle der Person gefühlt, die Unterstützung gesucht hat?
 - Was war für Sie die größte Herausforderung dabei, über Ihr Problem zu sprechen?
 - Was hat Ihnen geholfen, sich gehört und verstanden zu fühlen?
 - Welche Reaktionen der anderen Person empfanden Sie als besonders hilfreich oder unterstützend?
 - Was hätten Sie sich von der anderen Person anders gewünscht?
 - Welche Unterstützungsstrategien könnten für Sie am Arbeitsplatz am nützlichsten sein?
- Fragen für die Nachbesprechung in der Gruppe nach dem Rollenspiel:
 - Was war der schwierigste Aspekt bei der Unterstützung?
 - Wie haben Sie reagiert, als Sie nicht wussten, was Sie sagen sollten?
 - Welche Verhaltensweisen der anderen Person haben das Gespräch erleichtert?
 - Wie können Sie Empathie zeigen, ohne Ratschläge zu geben?

- Wie können Sie in der Praxis einen Kollegen dazu ermutigen, Hilfe zu suchen?
- Welche Strategien können Ihnen helfen, Ihre eigenen Emotionen während solcher Gespräche zu kontrollieren?
- Sammeln Sie gemeinsam Best Practices für die Kommunikation im Zusammenhang mit psychischer Gesundheit auf dem Whiteboard.

Schritt 4: Unterstützungsstrategien und Hilfe suchen:

- Überlegen Sie gemeinsam Strategien, mit denen Sie in Situationen im Zusammenhang mit psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz Unterstützung suchen können.
- Besprechen Sie, wie man proaktiv Hilfe sucht und wie man verfügbare Ressourcen nutzt.
- Halten Sie die besten Ideen auf dem Whiteboard fest.

Fazit/Nachbesprechung:

Beenden Sie die Übung, indem Sie die Bedeutung einer offenen Kommunikation und eines unterstützenden Umfelds am Arbeitsplatz betonen. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, bei Bedarf Unterstützung zu suchen und anderen Hilfe anzubieten.

Anhang – Fallstudien

1. Terminstress – Anna

Anna arbeitet seit einigen Monaten als Junior-Datenanalytikerin in einem großen Unternehmen. Seit kurzem hat sie mehr Aufgaben und die Anzahl der Projekte nimmt ständig zu. Sie hat das Gefühl, dass sie mit dem Druck, die Fristen einzuhalten, kaum noch zurechtkommt.

- Anna (Mitarbeiterin, die Unterstützung sucht): Sie fühlt sich von ihrer Arbeitsbelastung überfordert und macht sich Sorgen, dass sie Termine nicht einhalten kann. Sie weiß nicht, wie sie mit ihrem Stress umgehen soll, und befürchtet, dass ihre Produktivität nachlässt.
- Kollege (unterstützende Rolle): Sie haben bemerkt, dass Anna zurückhaltender und ängstlicher ist als sonst. Sie möchten ihr helfen, Wege zu finden, um besser mit ihrem Stress und ihrer Zeit umzugehen.

Wie können Sie Anna dabei unterstützen, ihren Stress zu bewältigen und eine bessere Work-Life-Balance zu finden?

2. Angst vor Fehlern – Mateusz

Mateusz ist ein neuer Assistent in der Finanzabteilung eines großen Unternehmens. Er möchte einen guten Eindruck hinterlassen, hat aber große Angst, Fehler zu machen. Vor jedem Feedbackgespräch ist er überfordert, weil er befürchtet, dass seine Schwächen offenbart werden und sich dies negativ auf seine Zukunft im Unternehmen auswirken könnte.

- Mateusz (Mitarbeiter, der Unterstützung sucht): Mateusz fürchtet sich vor negativem Feedback und befürchtet, dass selbst kleine Fehler ein schlechtes Licht auf ihn werfen und seine Position gefährden könnten. Oft kann er vor Feedbackgesprächen nicht schlafen, weil er das Gefühl hat, dass er die Erwartungen niemals erfüllen kann.
- Vorgesetzter (unterstützende Rolle): Sie erkennen das Potenzial von Mateusz, spüren aber, dass seine Angst vor Fehlern seine Entwicklung behindern könnte. Sie möchten ihm helfen, Feedback als Instrument für Wachstum und nicht als Beurteilung zu sehen.

Wie können Sie Mateusz helfen, sich weniger von Bewertungen eingeschüchtert zu fühlen, und ihn dazu ermutigen, Feedback als wertvolles Lerninstrument zu betrachten?

3. Unsicherheit bei der Homeoffice-Arbeit – Karolina

Karolina hat kürzlich eine Homeoffice-Stelle als Junior-Social-Media-Spezialistin angetreten. Da sie von zu Hause aus arbeitet, fühlt sie sich isoliert und befürchtet, dass ihr Vorgesetzter denken könnte, sie sei nicht engagiert genug. Seit Wochen wächst ihre Angst vor ihrer ersten Leistungsbeurteilung, da sie sich nicht sicher ist, ob sie die Erwartungen erfüllt.

- Karolina (Mitarbeiterin, die Unterstützung sucht): Karolina fühlt sich aufgrund des Mangels an persönlichem Kontakt unsicher in Bezug auf ihre Leistung. Sie befürchtet, dass das Feedback aus der Ferne hart ausfallen wird und dass jede Kritik bedeuten könnte, dass sie für die Stelle nicht geeignet ist.
- Vorgesetzter (unterstützende Rolle): Sie möchten Karolina beruhigen und ihr helfen, Feedback als Möglichkeit zu sehen, sich an den Teamzielen auszurichten. Sie möchten ihr das Gefühl geben, unterstützt zu werden, und ihr vermitteln, dass Feedback ein Instrument für ihren Erfolg ist und kein Maßstab für ihr Versagen.

Wie können Sie Karolina dabei helfen, ihre Angst vor der Bewertung ihrer Homeoffice-Arbeit zu bewältigen und Feedback als Mittel zur Kommunikation und Weiterentwicklung zu betrachten?

4. Imposter-Syndrom – Adam

Adam ist seit kurzem als Junior-Datenanalyst tätig. Obwohl er qualifiziert ist, hat er oft das Gefühl, nicht dazuzugehören, und befürchtet, dass seine Vorgesetzten ihn für unterqualifiziert halten könnten. Er ist sehr nervös wegen seiner ersten Bewertung und befürchtet, dass negatives Feedback seine Unsicherheit bestätigen könnte.

- Adam (Mitarbeiter, der Unterstützung sucht): Adam kämpft mit Gefühlen der Unzulänglichkeit und befürchtet, dass Feedback seine Schwächen offenbaren und möglicherweise seine Position gefährden könnte. Er ist von Selbstzweifeln überwältigt und verspürt vor jeder Feedback-Sitzung Angst.
- Vorgesetzter (unterstützende Rolle): Sie erkennen Adams Talent, bemerken jedoch, dass seine Angst vor Kritik ihn möglicherweise zurückhält. Sie möchten ihm helfen, Feedback als Möglichkeit zur Weiterentwicklung seiner Fähigkeiten und zum Aufbau von Selbstvertrauen zu sehen und nicht als persönliche Beurteilung.

Wie können Sie Adam dabei unterstützen, seine Angst vor Feedback zu verringern, und ihm helfen zu verstehen, dass konstruktive Kritik ein Instrument für persönliches und berufliches Wachstum ist?

5. Schwierigkeiten bei der Eingewöhnung in ein neues Team – Olivia

Olivia ist seit kurzem Teil eines neuen Teams in einem Produktionsunternehmen. Sie hat Schwierigkeiten, sich einzuleben und hat das Gefühl, nicht dazu zu passen, was sie deprimiert.

- Olivia (Mitarbeiterin, die Unterstützung sucht): Olivia fühlt sich ausgeschlossen und glaubt, dass sie vom Rest des Teams nicht akzeptiert wird. Dies beeinträchtigt ihre Motivation und erhöht ihren Stress.
- Teammitglied (unterstützende Rolle): Sie haben bemerkt, dass Olivia still ist und Teambesprechungen meidet. Sie möchten ihr helfen, sich besser zu integrieren und sich als Teil der Gruppe zu fühlen.

Wie können Sie Olivia dabei unterstützen, sich in das Team zu integrieren und Beziehungen zu ihren Kollegen aufzubauen?

STUFEN PSYCHISCHER GESUNDHEIT

Kategorie:

Bewusstsein: „Psychische Gesundheitskompetenz“ für junge Menschen

Überblick:

Die Aktivität hilft den Teilnehmenden zu verstehen, wie alltägliche Herausforderungen am Arbeitsplatz zu Stress und Burnout beitragen können, frühe Anzeichen psychischer Belastung zu erkennen und wirksame Bewältigungsstrategien zu erforschen.

Lern- und Teilnahmeziele:

- Die Teilnehmenden erkennen gängige Situationen am Arbeitsplatz, die Stress auslösen können, und verstehen deren mögliche Auswirkungen auf die Gesundheit.
- Die Teilnehmenden erkunden und bewerten verschiedene Möglichkeiten, mit Stress umzugehen, und erkennen, welche Strategien hilfreich und weniger hilfreich sein können.
- Die Teilnehmenden reflektieren ihre eigenen Reaktionen auf Stress und verbinden die Erfahrungen des Avatars mit ihren persönlichen Stärken, Schwächen und Bewältigungsstrategien.
- Die Teilnehmenden verstehen, wie Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung am Arbeitsplatz Stress reduzieren, Burnout verhindern und die allgemeine Belastbarkeit verbessern können.

Kontext und Teilnehmende:

Mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen (18–30 Jahre), informelles Setting/Workshop usw. Es ist wichtig, dass die Teilnehmenden Erfahrungen in arbeitsähnlichen Situationen haben.

Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Empfohlene Gruppengröße: 8–15 Teilnehmende für aktive Diskussionen und einen überschaubaren Austausch.
- Anpassen der Aktivität an Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit): Der Teilnehmende erstellt die s. Der Mentor übernimmt die Rolle des „Moderators“ und stellt 2–3 ausgewählte Szenarien vor. Der Jugendliche reflektiert, wie sein Avatar reagiert und verbindet dies direkt mit seinem eigenen Umgang mit solchen Situationen im realen Leben.
- Anpassen der Aktivität für vulnerable Gruppen (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Herausforderungen):
 - Vereinfachen Sie die Sprache und reduzieren Sie die Anzahl der Szenarien (max. 3).
 - Verwenden Sie visuelle Hilfsmittel (Symbole für Stress, Wohlergehen, Bewältigungsstrategien).
 - Gestalten Sie das Teilen von Erfahrungen optional, um Druck zu vermeiden.

- Anpassen der Aktivität an unterschiedliche kulturelle oder Bildungskontexte:
 - Passen Sie Arbeitsplatzszenarien an vertraute Umgebungen an (Schule, Freiwilligenarbeit, gesellschaftliches Leben).
 - Beachten Sie Hierarchie- und Kommunikationsnormen – z. B. könnte „Kritik vom Chef“ als „Feedback von der Lehrkraft“ umformuliert werden.



Benötigte Materialien:

- Papier- oder digitale Vorlagen zum Erstellen von Avataren (Name, Alter, Beruf, Arbeitsplatzumgebung usw.)
- ein einfaches Punktesystem (z. B. Punkte zur Erfassung des psychischen und emotionalen Wohlergehens jedes Avatars)
- eine Liste mit Herausforderungen/Ereignissen am Arbeitsplatz (kann vorgelesen oder gezeigt werden)
- Whiteboard oder Flipchart für die Nachbesprechung



Dauer:

45 - 60 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1: Avatare erstellen

- Bitten Sie die Teilnehmenden, einen Charakter (einen Avatar) zu erstellen, indem sie wichtige Angaben über sich selbst machen (siehe „Verwendete Materialien/Handouts“).

Schritt 2: Vorstellen der Aktivität

- Die Leitung beschreibt eine Reihe von Ereignissen an einem typischen Arbeitstag.
- Jeder Avatar/Teilnehmender muss entscheiden, wie er mit diesen Herausforderungen unter Nutzung seiner Eigenschaften und Fähigkeiten umgeht.
- Die Teilnehmenden reflektieren nach jedem Ereignis, wie sich Ihr Avatar fühlt, und verfolgen dabei ihre „Wohlfühlpunktzahl“ (siehe „Verwendete Materialien/Handouts“).

Schritt 3: Herausforderungen am Arbeitsplatz

Lesen Sie die Arbeitsplatzszenarien nacheinander vor. Geben Sie den Teilnehmenden nach je-dem Szenario eine Minute Zeit, um aufzuschreiben, wie Ihr Avatar reagiert

- Bitten Sie die Teilnehmenden nach jedem Ereignis, Folgendes zu bewerten:
 - Wie sich Ihr Avatar fühlt (z. B. gestresst, ruhig, motiviert).
 - Welche Bewältigungsstrategien der Avatar angewendet hat (falls vorhanden).
 - Passen Sie die „Wohlfühlpunktzahl“ des Avatars entsprechend seiner Reaktion an.
- Je nach Dauer und Konzentrationsfähigkeit der Teilnehmenden, können Sie auch weniger Szenarien verwenden.

Situationen:

- **Bus verpasst**
 - **Szenario:** Ihr Avatar hat den Bus verpasst, weil sie zu spät aus dem Haus gegangen ist, sodass sie 20 Minuten zu spät zur Arbeit kommt. Bei ihrer Ankunft macht ihr Chef vor den Kollegen eine spitze Bemerkung über Pünktlichkeit.
 - **Auswirkung:**
 - sofortiger Stress aufgrund der Verspätung
 - Verlegenheit und Frustration aufgrund der öffentlichen Kritik
 - Schwierigkeiten, den Tag mit einer fokussierten und positiven Einstellung zu beginnen
- **Enge Deadline**
 - **Szenario:** Ihr Avatar erhält von ihrem Vorgesetzten eine kurzfristige Aufgabe mit einer unrealistischen Frist, die sie dazu zwingt, länger zu bleiben oder sich mit der Arbeit zu beeilen. Die Aufgabe ist für die Leistung des Teams von entscheidender Bedeutung.
 - **Auswirkung:**
 - Druck, unter Zeitdruck Leistung zu erbringen
 - erhöhter Stress und erhöhtes Fehlerpotenzial
 - mögliche Konflikte mit Freizeitplänen oder Verpflichtungen nach der Arbeit

- **Technische Probleme**

- **Szenario:** Ihr Avatar erhält eine Aufgabe, für die sie ein neues digitales Tool oder eine neue Software verwenden muss, mit der sie nicht vertraut ist. Sie hat Schwierigkeiten, die Aufgabe effizient zu erledigen, und gerät in Verzug.
- **Auswirkungen:**
 - Frustration aufgrund der steilen Lernkurve
 - Angst, von Kollegen oder Vorgesetzten als inkompetent beurteilt zu werden
 - Verzögerungen, die sich auf den gesamten Projektzeitplan auswirken könnten

- **Konflikt mit Kollegen**

- **Szenario:** Während einer Teambesprechung kommt es zwischen Ihrem Avatar und einem Kollegen zu einer Meinungsverschiedenheit über die beste Vorgehensweise zur Fertigstellung eines Projekts. Die Diskussion wird hitzig und die Spannungen halten auch nach der Besprechung noch an.
- **Auswirkungen:**
 - Angespannte Beziehungen am Arbeitsplatz und Beeinträchtigung der Zusammenarbeit
 - Schwierigkeiten, sich aufgrund angestauter Emotionen auf das Projekt zu konzentrieren
 - mögliche Schädigung des beruflichen Ansehens, sollte der Konflikt eskalieren

- **Keine Zeit für das Mittagessen**

- **Szenario:** Ihr Avatar ist so sehr mit aufeinanderfolgenden Besprechungen und dringenden Aufgaben beschäftigt, dass sie keine Zeit hat, zu Mittag zu essen. Am Nachmittag fühlt sie sich müde, gereizt und weniger produktiv.
- **Auswirkungen:**
 - verminderte Konzentration und Effizienz aufgrund von Hunger und Müdigkeit
 - Reizbarkeit, die sich auf die Interaktion mit Kollegen oder die Entscheidungsfindung auswirken kann
 - langfristige Vernachlässigung der Selbstfürsorge, was zu Burnout führt

- **Überraschung am Ende des Arbeitstages**

- **Szenario:** Gerade als Ihr Avatar sich bereit macht, den Arbeitsplatz zu verlassen, schickt ein Kunde dringende Änderungen an einem Projekt, die sofortige Aufmerksamkeit erfordern. Das Team soll noch vor Beginn des nächsten Arbeitstages darauf reagieren.
- **Auswirkungen:**
 - Frustration, weil man länger bleiben oder persönliche Pläne verschieben muss
 - Druck, die Aufgabe schnell zu erledigen, was die Wahrscheinlichkeit von Fehlern erhöht
 - mögliche Ressentiments gegenüber dem Kunden oder dem Management

Fazit/Nachbesprechung:

- Welche der heutigen Herausforderungen ähnelte am ehesten einer Situation, die Sie im wirklichen Leben erlebt haben? Wie sind Sie damals damit umgegangen?
- Welche Anzeichen bemerken Sie bei sich selbst, wenn Sie sich gestresst oder kurz vor einem Burnout fühlen (z. B. Müdigkeit, Gereiztheit, Konzentrationsschwäche)?
- Welche Bewältigungsstrategie Ihr Avatar könnten Sie auch in Ihrem Alltag ausprobieren?
- Welche kleine Veränderung könnten Sie diese Woche vornehmen, um Ihr Wohlbefinden zu erhöhen (z. B. Pausen einlegen, um Hilfe bitten, vorausplanen)?

Praktische Anwendung in realen Situationen – Sie können diese Erkenntnisse in eine geleitete Diskussion einfließen lassen:

1. Frühe Anzeichen von Burnout erkennen: Helfen Sie den Teilnehmenden, körperliche, emotionale und Verhaltenssymptome von Stress zu erkennen, wie z. B. Reizbarkeit, Müdigkeit oder Konzentrationsschwierigkeiten.
2. Entwickeln Sie Bewältigungsstrategien: Fördern Sie Strategien wie das Setzen von Prioritäten, das Einlegen von Pausen, das Kommunizieren von Bedürfnissen und das Bitten um Hilfe.
3. Resilienz aufbauen: Betonen Sie den Wert von Selbstfürsorge, Grenzsetzung und Zusammenarbeit am Arbeitsplatz für die Erhaltung der psychischen Gesundheit.
4. Eintreten für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz: Besprechen Sie, wie wichtig es ist, sich für Maßnahmen zur psychischen Gesundheit einzusetzen, wie flexible Arbeitszeiten oder Programme zur Förderung des Wohlergehens der Mitarbeiter.

Verwendete Materialien/Handouts:

Vorlage zur Erstellung eines Avatars

ERSTELLUNG EINES AVATARS

1. Grundlegende Informationen

- Name: _____
- Alter: _____
- Beruf: _____
- Arbeitsplatz (z. B. Büro, Home-Office, Einzelhandel usw): _____
- Wohnsituation (z. B. allein, mit Mitbewohnern, Familie): _____

2. Persönlichkeitsmerkmale

- Stärken: (z. B. organisiert, einfühlsam, lernt schnell)
 - _____
 - _____
 - _____
- Schwächen: (z. B. Aufschieberitis, schlechtes Zeitmanagement, leicht gestresst)
 - _____
 - _____
 - _____

3. Tägliche Routine und Gewohnheiten

- Morgenroutine: Was macht Ihr Avatar normalerweise, bevor sie mit der Arbeit beginnt?

- Arbeitsstil: Wie arbeitet Ihr Avatar am liebsten? (z. B. allein, im Team, strukturierte Aufgaben, kreative Freiheit)

- Freizeitaktivitäten: Was macht Ihr Avatar, um sich zu entspannen oder neue Energie zu tanken?



4. Emotionale und psychische Gesundheit

- Stressauslöser: In welchen Situationen fühlt sich Ihr Avatar gestresst?

- Bewältigungsstrategien: Wie geht Ihr Avatar mit Stress oder Herausforderungen um?

- Unterstützungsnetzwerk: Auf wen kann sich Ihr Avatar verlassen, wenn sie Unterstützung braucht? (z. B. Freunde, Kollegen, Familie, Mentoren)

5. Ziele am Arbeitsplatz

- Kurzfristige Ziele: Was möchte Ihr Avatar derzeit bei der Arbeit erreichen?

- Langfristige Ziele: Was sind die Karriereziele Ihres Avatars?

PUNKTESYSTEM

Passen Sie nach jedem Szenario die „Wohlfühlpunktzahl“ entsprechend Ihrer Reaktion an (-2 für Stress, +1 für Selbstfürsorge), beginnend in der Mitte.



1. Szenario: Bus verpasst

- Gefühl _____
- Angewandte Bewältigungsstrategien: _____

2. Szenario: Enge Deadline

- Gefühl _____
- Angewandte Bewältigungsstrategien: _____

3. Szenario: Technische Probleme

- Gefühl _____
- Angewandte Bewältigungsstrategien: _____

4. Szenario: Konflikt mit Kollegen

- Gefühl _____
- Angewandte Bewältigungsstrategien: _____

5. Szenario: Keine Zeit für das Mittagessen

- Gefühl _____
- Angewandte Bewältigungsstrategien: _____

6. Szenario: Überraschung am Ende des Arbeitstages

- Gefühl _____
- Angewandte Bewältigungsstrategien: _____

7. Szenario: _____

- Gefühl _____
- Angewandte Bewältigungsstrategien: _____

PSYCHISCHE GESUNDHEIT – MYTHEN UND WAHRHEITEN

Kategorie:

Bewusstsein: „Psychische Gesundheitskompetenz“ für junge Menschen

Überblick:

Bei dieser Aktivität geht es darum, Mythen und Wahrheiten über psychische Gesundheit unterscheiden zu lernen, um Stigmatisierung zu bekämpfen und das Wissen der Teilnehmenden zu erhöhen. Die Teilnehmenden nehmen an einer Sortieraktivität teil, gefolgt von einer geleiteten Diskussion, um das Bewusstsein zu schärfen und Offenheit bei der Diskussion über psychisches und emotionales Wohlergehen zu fördern.

Lern- und Teilnahmeziele:

- Identifikation von Mythen und Wahrheiten über psychische Gesundheit
- Entwicklung einer fundierteren und einfühlsameren Perspektive auf psychische Gesundheit
- Stärkung des Selbstvertrauens im Umgang mit Themen der psychischen Gesundheit im privaten und beruflichen Kontext

Kontext und Teilnehmende:

Diese Aktivität kann in Schulen, am Arbeitsplatz oder in Gemeindezentren mit Gruppen von 10 bis 30 Teilnehmenden durchgeführt werden. Sie eignet sich für Jugendliche, junge Erwachsene oder Fachleute, die ihr Bewusstsein für psychische Gesundheit schärfen möchten.

Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Sorgen Sie für eine sichere Umgebung, in der Diskussionen ohne Vorurteile stattfinden können.
- Passen Sie die Mythen/Wahrheiten an die Demografie der Teilnehmenden an.
- Ermutigen Sie zu offenem Austausch, respektieren Sie jedoch die Entscheidungen der Teilnehmenden hinsichtlich des Teilens ihrer persönlichen Erfahrungen.
- Im Eins-zu-eins-Mentoring kann die Sortieraktivität als reflektierendes Gespräch durchgeführt werden: Die Leitung stellt einige Aussagen vor, und gemeinsam erkunden sie die Wahrnehmungen des Teilnehmenden und klären Missverständnisse.
- Für vulnerable Gruppen sollten Sie die Sprache auf den Karten vereinfachen, übermäßig technische Erklärungen vermeiden und klare, verständliche Fakten liefern. Führen Sie unterstützende Gruppendiskussionen, um Stigmatisierung zu reduzieren, und seien Sie bereit, das Thema zu wechseln, wenn es die Teilnehmenden überfordert.
- In kulturell vielfältigen oder gemischten Bildungsumgebungen sollten Beispiele angepasst werden, um Stereotypen zu vermeiden und sicherzustellen, dass Aussagen unterschiedliche Kontexte fair widerspiegeln. Bitten Sie die Teilnehmenden gegebenenfalls, Mythen beizusteuern, denen sie in ihrer eigenen Gemeinschaft begegnet sind, und schaffen Sie so Raum für unterschiedliche Perspektiven.



Benötigte Materialien:

- vorbereitete Karten oder Zettel mit Mythen und Wahrheiten über psychische Gesundheit
- ein Sortiertisch oder eine Sortiertafel mit den Bezeichnungen „Mythen“ und „Wahrheiten“
- Marker und Klebezettel für zusätzliches Feedback
- ergänzende Multimedia-Ressourcen zu den behandelten Themen, um die Interaktivität der Aktivität zu erhöhen



Dauer:

45 - 60 Minuten



Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Beginnen Sie mit einem Eisbrecher, um den Teilnehmenden den Einstieg in das Thema zu erleichtern, z. B., indem Sie sie bitten, ein Wort zu teilen, das ihnen einfällt, wenn sie an „psychische Gesundheit“ denken. Stellen Sie die Aktivität und ihre Ziele kurz vor.

Schritt 2:

Teilen Sie die Teilnehmenden in Kleingruppen ein und geben Sie jeder Gruppe einen Satz Karten mit Aussagen zum Thema psychische Gesundheit. Diese Karten sollten an die jeweilige Gruppe angepasst sein und sich auf besonders relevante Stigmata und Probleme im Zusammenhang mit psychischer Gesundheit konzentrieren.

Bitten Sie jede Gruppe, gemeinsam die Aussagen auf dem Tisch oder an der Tafel in „Mythen“ und „Wahrheiten“ zu sortieren. Gehen Sie während der Aktivität herum, um Fragen zu beantworten oder Erläuterungen zu geben. Jeder Mythos in der Handreichung kann mit einer entsprechenden Wahrheit verknüpft werden.

Schritt 3:

Gehen Sie jede Aussage mit der gesamten Gruppe durch, klären Sie Missverständnisse und geben Sie genaue Informationen. Moderieren Sie eine Diskussion darüber, wie diese Mythen und Wahrheiten die Einstellung zur psychischen Gesundheit beeinflussen.

Schritt 4:

Bitten Sie die Teilnehmenden, neue Erkenntnisse oder Perspektivwechsel, die sie während der Aktivität gewonnen haben, mitzuteilen. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, darüber nachzudenken, wie sie Stigmatisierung in ihrem eigenen Leben und in ihren Gemeinschaften bekämpfen können.

Fazit/Nachbesprechung:

Bitten Sie die Teilnehmenden, ein oder zwei Sätze darüber zu schreiben oder mitzuteilen, was sie während der Sitzung gelernt haben oder was sie überrascht hat. Dabei können Sie die Teilnehmenden auch dazu ermutigen, andere Mythen oder Wahrheiten zu nennen, denen sie in ihrem eigenen Leben oder in ihrem Umfeld begegnet sind.

Fassen Sie zum Abschluss die wichtigsten Punkte zusammen und betonen Sie die Bedeutung des Bewusstseins für psychische Gesundheit. Dazu können Sie Ressourcen oder Kontaktinformationen für weiteres Lernen oder Unterstützung bereitstellen (siehe Toolkit-Datenbank), z. B. lokale oder telefonische Dienste für psychische Gesundheit.

KARTEN

MYTHOS

WAHRHEIT

Psychische Erkrankungen sind etwas, wo-
runter nur Erwachsene leiden.

Psychische Erkrankungen können jeden treffen, unabhängig vom Alter. Auch Kinder und Jugendliche können unter Erkrankungen wie Angstzuständen, Depressionen und Panikstörungen leiden.

Menschen mit psychischen Erkrankungen können weder im Beruf noch in der Schule oder im Leben erfolgreich sein.

Psychische Probleme können manchmal das Leben erschweren, aber mit der richtigen Unterstützung können Menschen ihre Ziele in Beruf, Schule und Privatleben erreichen. Es kann hilfreich sein, mit anderen zu sprechen und Wege zu finden, um sich zu entspannen oder mit Stress umzugehen.

Eine psychische Erkrankung macht es fast unmöglich, unabhängig zu leben oder für sich selbst zu sorgen.

Viele Menschen mit psychischen Erkrankungen leben unabhängig, versorgen sich selbst und führen ein erfülltes Leben. Jeder Weg zur psychischen Gesundheit ist einzigartig und mit der richtigen Unterstützung können Menschen sich entfalten.

Psychische Erkrankungen dauern ewig und eine Genesung ist nicht möglich.

Eine Genesung ist für Menschen mit psychischen Problemen möglich. Therapie, Unterstützung durch Angehörige und Strategien zur Selbstfürsorge helfen vielen Menschen, ihre Probleme zu bewältigen oder zu überwinden.

Es hat keinen Sinn, über psychische Erkrankungen zu sprechen. Medikamente sind der einzige Weg, um sich besser zu fühlen.

Wie bei der körperlichen Gesundheit geht es auch bei der psychischen Gesundheit um mehr als nur Medikamente. Gespräche mit Freunden, Familie oder Fachleuten und Selbstfürsorge sind entscheidend für den Umgang mit psychischen Problemen und die Genesung.

Menschen mit psychischen Erkrankungen sind gewalttätig, aggressiv und gefährlich.

Die meisten Menschen mit psychischen Erkrankungen sind weder gewalttätig noch gefährlich. Tatsächlich sind sie eher Opfer von Mobbing oder Missbrauch, als dass sie anderen Schaden zu-fügen.

Bestimmte Personengruppen sind anfälliger für psychische Erkrankungen

Psychische Probleme können jeden treffen, unabhängig von Hautfarbe, Geschlecht, Religion oder Herkunft. Keine Gruppe ist immun gegen psychische Probleme.

DIE SECHS HÜTE



Kategorie:

Bewusstsein: „Psychische Gesundheitskompetenz“ für junge Menschen



Überblick:

Bei dieser Aktivität diskutieren die Teilnehmenden in Gruppen über problematische Verhaltensweisen im Zusammenhang mit psychischer Gesundheit. Jeder Teilnehmende nimmt eine bestimmte „Rolle“ ein, die eine einzigartige Perspektive oder Herangehensweise repräsentiert, um so ein besseres Verständnis und eine Entstigmatisierung psychischer Erkrankungen zu fördern.



Lern- und Teilnahmeziele:

- Diskussion verschiedener Perspektiven und Ansätze zur Bewältigung von Herausforderungen im Zusammenhang mit psychischer Gesundheit.
- Entwicklung von Empathie und Abbau von Stigmatisierung im Zusammenhang mit psychischen Erkrankungen.



Kontext und Teilnehmende:

Diese Aktivität kann in verschiedenen Bildungsumgebungen, Workshops zum Thema psychische Gesundheit oder Teambuilding-Aktivitäten durchgeführt werden. Sie eignet sich am besten für Gruppen von sechs Personen und ist für Erwachsene oder Jugendliche geeignet, die sich für das Thema psychische Gesundheit interessieren.



Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Sorgen Sie für einen sicheren, vorurteilsfreien Diskussionsraum.
- Wechseln Sie die Rollen, damit die Teilnehmenden unterschiedliche Perspektiven kennenlernen.
- Moderieren Sie die Diskussionen aktiv, um die Beteiligung aufrechtzuerhalten.
- Wenn Sie von den vorgegebenen Fällen abweichen, achten Sie darauf, dass die Fälle sensibel gestaltet und frei von Vorurteilen sind.
- In Eins-zu-eins-Settings kann die Aktivität angepasst werden, indem sich die Leitung mehrere „Hüte“ aufsetzt und die Person bittet, auf jede Perspektive zu reagieren. Dies ermöglicht eine personalisierte Auseinandersetzung mit Themen der psychischen Gesundheit, ohne dass es eines Gruppenkontexts bedarf.
- Für vulnerable Gruppen sollten Sie die Rollenbeschreibungen vereinfachen, Fachbegriffe vermeiden und klare, konkrete Beispiele verwenden. Bieten Sie zusätzliche Unterstützung, indem Sie die Teilnehmenden zu Paaren zusammenfassen oder ihnen Hinweise geben, wenn sie Schwierigkeiten haben, Antworten zu finden. Seien Sie sensibel gegenüber möglichen Stigmatisierungen oder persönlichen Erfahrungen mit psychischen Erkrankungen.

- Passen Sie Fallstudien in unterschiedlichen kulturellen oder bildungsbezogenen Kontexten an, um lokal relevante Themen oder Beispiele widerzuspiegeln. Wenn die Alphabetisierung ein Hindernis darstellt, kann die Leitung die Rollen und Szenarien mündlich beschreiben oder Bilder und Symbole anstelle von schriftlichen Rollenkarten verwenden.



Benötigte Materialien:

- Rollenkarten („Hüte“) mit Beschreibungen der Perspektiven
- Fallbeschreibungen für jede Runde
- Whiteboard oder Flipchart
- Timer oder Stoppuhr



Dauer:

60 - 75 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Stellen Sie den Sinn und Zweck der Aktivität vor: Es soll eine Gelegenheit geboten werden, unterschiedliche und häufig auftretende Verhaltensweisen und Probleme im Zusammenhang mit Belastungen der psychischen Gesundheit zu untersuchen. Stellen Sie das Konzept der sechs „Hüte“ vor – diejenigen Rollen, die jeder Teilnehmende in jeder Diskussionsrunde über eine Fallstudie einnehmen wird. Sie können nun die Karten an je-den Teilnehmenden verteilen und sicherstellen, dass jeder sie versteht:

- Der Realist: konzentriert sich auf einfache Lösungen und sofortige Maßnahmen zur Bewältigung des problematischen Verhaltens. Er neigt dazu, nach konkreten Lösungen, statt nach abstrakten Ideen zu suchen.
- Der Empathische: versucht, die Gefühle und die zugrunde liegenden Ursachen des Verhaltens zu verstehen. Er befürwortet mitfühlende, vorurteilsfreie Herangehensweisen.
- Der Skeptiker: stellt die Gültigkeit von Erklärungen und Lösungen in Frage. Er fordert andere auf, Beweise zu liefern und kritisch zu denken.
- Der Optimist: hebt potenzielle positive Ergebnisse und Wachstumschancen in der Situation hervor. Er fördert Hoffnung und Resilienz.
- Der Regeltreue: konzentriert sich auf die Bedeutung von Struktur, Grenzen und der Einhaltung gesellschaftlicher Normen oder Richtlinien. Er befürwortet die Aufrechterhaltung der Ordnung.
- Der Vermittler: bemüht sich um ein Gleichgewicht zwischen verschiedenen Perspektiven und fördert Kompromisse und harmonische Lösungen, die allen zugutekommen

HINWEIS: Die Rollen können vereinfacht (z. B. positiv, negativ, zweifelhaft) oder schrittweise eingeführt werden, wenn die vollständige Rollenliste zu komplex ist. Mit Farbkarten oder kleinen Papierhüten lassen sich die Rollen besser verdeutlichen

Die Rollen werden den anderen Mitgliedern der Gruppe nicht verheimlicht und Kontrollfragen können dazu beitragen, dass jeder die Rolle versteht, bevor die Aktivität beginnt.

Alternativ könnten die Rollen „verdoppelt“ werden, d. h. zwei Personen erhalten dieselbe Rolle. Dies könnte Teilnehmenden helfen, denen die Teilnahme an Diskussionen schwerfällt, und würde sicherstellen, dass jede Perspektive in der Debatte berücksichtigt wird. Wenn es weitere Personen in der Gruppe gibt, können diese zusätzlich beobachten, Notizen machen und ihre Beobachtungen in der Nachbesprechung mitteilen.

Schritt 2:

Stellen Sie der Gruppe die erste problematische Situation vor und klären Sie dabei alle Zweifel bezüglich der Details. Geben Sie den Teilnehmenden einige Minuten Zeit, um die Situation aus der Perspektive ihrer zugewiesenen Rollen/„Hüte“ zu diskutieren, mit dem Ziel, den an

dem Fall beteiligten Personen konstruktive Ratschläge zu geben. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, sich gegenseitig konstruktiv herauszufordern und sich auf den Schwerpunkt ihrer Rolle zu konzentrieren.

Alternativ kann die Leitung oder ein Gruppenmitglied die Rolle der Person im Szenario übernehmen, um einen interaktiveren und persönlicheren Ablauf zu gewährleisten.

Schritt 3:

Nach der Diskussion in jeder Runde legen Sie die psychische Erkrankung offen, die hinter dem gezeigten Verhalten steckt, und diskutieren, wie diese Erkenntnis die Perspektiven der Teilnehmenden verändert. Stellen Sie Fragen wie „Verändert dies Ihre Herangehensweise an die Situation?“ oder „Welche neuen Strategien könnten, nun, da wir die zugrunde liegende Erkrankung verstehen, wirksam sein?“ Heben Sie etwaige Missverständnisse in Bezug auf die bereitgestellten Informationen hervor und beantworten Sie alle Fragen, die die Gruppe möglicherweise hat.

Schritt 4:

Die Gruppe kann ihre „Hüte“ tauschen, während sie die nächste Situation bespricht. Wiederholen Sie den Vorgang, indem Sie die betreffende Erkrankung offenlegen und Raum für weitere Diskussionen und Fragen schaffen.

Schritt 5:

Beenden Sie die Aktivität mit einer abschließenden Gruppendiskussion und bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Überlegungen und gemeinsamen Themen aus den verschiedenen Fällen mitzuteilen. Sie können auch fragen: „Wie würden Sie normalerweise in dieser Situation reagieren?“ oder „Was würden Sie an Ihrer Reaktion ändern wollen?“

Fazit/Nachbesprechung:

Führen Sie eine Nachbesprechung durch und konzentrieren Sie sich dabei auf die folgenden Fragen:

- Was war für Sie die größte Herausforderung bei der Betrachtung der Fälle aus der Ihnen zugewiesenen Rolle heraus?
- Wie hat sich Ihr Verständnis der Fälle nach der Offenlegung der Erkrankung verändert?
- Welche allgemeinen Lehren können wir daraus ziehen, wenn wir solchen Verhaltensweisen im realen Leben begegnen?

Die sechs Hüte

DER REALIST

Sie konzentrieren sich auf praktische, unmittelbare Lösungen, um das Verhalten anzugehen. Ihre Priorität liegt da-rauf, klare, umsetzbare Lösungen zu finden, anstatt abstrakte Ideen zu diskutieren oder langwierige Diskussionen zu führen

DER EMPATH

Ihre Aufgabe ist es, die Gefühle hinter dem Verhalten zu verstehen. Sie plädieren für Mitgefühl, Geduld und eine vorurteilsfreie Herangehensweise, um die Person zu unterstützen.

DER OPTIMIST

Sie heben positive Ergebnisse und Wachstumschancen hervor. Ihr Fokus liegt darauf, Hoffnung zu vermitteln und Resilienz bei der Bewältigung der Situation zu fördern.

DER SKEPTIKER

Sie hinterfragen Annahmen und stellen Lösungen infrage. Ihre Aufgabe ist es, kritisches Denken, evidenzbasierte Ideen und Klarheit in jedem Vorschlag zu fördern.

DER REGELWÄCHTER

Sie legen Wert auf Struktur, Grenzen und die Einhaltung von Regeln. Ihre Aufgabe ist es, Verantwortlichkeit, Konsistenz und Fairness in den Reaktionen sicherzustellen.

DER VERMITTLER

Sie gleichen unterschiedliche Ansichten aus und fördern Harmonie und Kompromissbereitschaft. Ihr Ziel ist es, die Gruppe zu kooperativen und integrativen Lösungen zu führen.

SITUATION

Eine Person meidet soziale Treffen, lehnt Einladungen häufig ab und wenn sie doch einmal teilnimmt, sucht sie oft nach Ausreden, um früher zu gehen. Freunde beschreiben sie als distanziert oder desinteressiert, und einige glauben, dass sie absichtlich auf Distanz bleibt.

Ein Teammitglied kommt ständig zu spät zu Besprechungen, hat Schwierigkeiten, Termine einzuhalten und wirkt bei der Arbeit unmotiviert. Kollegen empfinden die Person als unzuverlässig, wobei einige dies auf Faulheit oder mangelnde Professionalität zurückführen

Ein Schüler stört regelmäßig den Unterricht, weigert sich, Aufgaben zu erledigen, und wirkt während des Unterrichts unaufmerksam. Lehrkräfte beschreiben das Verhalten oft als trotzig und stellen gleichzeitig fest, dass der Schüler gelegentlich in Themen, die ihn interessieren, hervorragende Leistungen erbringen kann.

Ein Mitarbeiter klagt häufig über körperliche Beschwerden wie Kopfschmerzen oder Magenprobleme und nimmt oft Krankheitstage in Anspruch. Andere empfinden dies als Übertreibung oder als Ausrede, um sich vor der Verantwortung zu drücken, was zu Frustrationen im Team führt.

BETROFFENER GESUNDHEITZUSTAND

Eine **soziale Phobie** ist die Ursache für das Vermeiden von sozialen Situationen. Dieser Zustand geht mit einer anhaltenden Angst vor Beurteilung, Ablehnung oder Demütigung einher, wodurch selbst alltägliche Interaktionen zu einer Belastung werden. Das Vermeiden von Kontakten ist nicht auf Desinteresse zurückzuführen, sondern resultiert aus erheblichen emotionalen Belastungen.

Eine **schwere Depression** erklärt Verspätungen und Schwierigkeiten bei der Einhaltung von Fristen. Depressionen können Energie rauben, die Konzentration beeinträchtigen und die Erledigung alltäglicher Aufgaben erschweren, selbst wenn die betroffene Person ihre Pflichten sehr ernst nimmt.

Eine **Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung (ADHS)** führt häufig zu Impulsivität, Unaufmerksamkeit und Schwierigkeiten bei strukturierten Aufgaben. Das Verhalten des Schülers ist nicht trotzig, sondern spiegelt Problem mit der Konzentration und Selbstregulierung wider, gepaart mit Kreativitätsschüben, wenn er sich beteiligt.

Eine **somatische Belastungsstörung** könnte diesem Verhalten zugrunde liegen. Bei dieser Erkrankung treten körperliche Symptome auf, die belastend sind und in keinem Verhältnis zu einer erkennbaren medizinischen Ursache stehen. Die Symptome sind für den Betroffenen real und resultieren aus einem Zusammenspiel von psychischen und physischen Faktoren. Sie sind nicht erfunden.

WAS IST PSYCHISCHE GESUNDHEIT?

Kategorie:

Bewusstsein: „Psychische Gesundheitskompetenz“ für junge Menschen

Überblick:

Die Aktivität hilft den Teilnehmenden, das Konzept der psychischen Gesundheit als integralen Bestandteil der allgemeinen Gesundheit zu verstehen sowie dessen Zusammenhang mit den Herausforderungen des Erwachsenenalters und am Arbeitsplatz.

Lern- und Teilnahmeziele:

- ein Verständnis entwickeln für das breitere Konzept von Gesundheit, einschließlich psychischer Gesundheit und ihrer Rolle für das allgemeine Wohlergehen
- Herausforderungen für die psychische Gesundheit im Zusammenhang mit dem Übergang ins Erwachsenenalter und in die Arbeitswelt erkennen
- Wertschätzung entwickeln für emotionale und soziale Resilienz als Werkzeug zur Bewältigung persönlicher und beruflicher Herausforderungen

Kontext und Teilnehmende:

mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen (16–26 Jahre), informelles Umfeld/Workshop usw.

Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Empfohlene Gruppengröße: die Zahl von 8–20 Teilnehmenden eignet sich am besten für den Austausch und die Gruppendiskussion
- Wie man diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) einsetzt: Wählen Sie einige Fotos aus und lassen Sie den Jugendlichen sich eines davon aussuchen. Nutzen Sie es als Gesprächsanlass: Was sagt das Bild über seine Sichtweise auf Gesundheit/psychische Gesundheit aus? Stellen Sie einen direkten Bezug zu seinen persönlichen Erfahrungen, Zielen und Stressfaktoren im Alltag her.
- So passen Sie die Aktivität für vulnerable Gruppen an (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Problemen):
 - Verwenden Sie einfache Sprache und konkrete Aufforderungen (z. B. „Dieses Bild löst bei mir folgende Gefühle aus, weil ...“).
 - Erlauben Sie das Zeichnen oder Auswählen von Symbolen anstelle einer verbalen Erklärung, wenn der verbale Ausdruck schwerfällt.
 - Bieten Sie die Möglichkeit, in Kleingruppen statt im Plenum zu diskutieren.
 - Beachten Sie, dass einige Bilder Emotionen auslösen können – lassen Sie die Teilnehmenden diese überspringen oder erneut wählen.

- So passen Sie die Aktivität an unterschiedliche kulturelle Kontexte oder Bildungskontexte an:
 - Passen Sie die Fotoauswahl so an, dass sie vertraute, kulturell relevante Bilder widerspiegelt (z. B. Gesellschaft, Familie, Schule, Arbeit).
 - In interkulturellen Gruppen sollten die Teilnehmenden dazu angeregt werden, ihre Perspektiven miteinander zu vergleichen und kulturelle Unterschiede in der Wahrnehmung von Gesundheit/psychischer Gesundheit festzustellen.



Benötigte Materialien:

Eine Auswahl an Fotos, die verschiedene Szenarien darstellen - **WICHTIG:** Bereiten Sie die Materialien im Voraus vor, am besten laminieren Sie die Bilder.



Dauer:

35 - 40 Minuten



Ablauf der Aktivität:

WICHTIG: Bevor Sie die Aktivität durchführen, berücksichtigen Sie die Altersstruktur der Gruppe und leiten Sie die Teilnehmenden entsprechend durch die Aktivität.

Schritt 1: Erkunden der Fotos

- Verteilen Sie die Fotos in der Mitte eines Kreises.
- Erklären Sie den Teilnehmenden: „Hier sehen Sie eine Vielzahl von Bildern, die verschiedene Aspekte des Lebens zeigen. Einige zeigen körperliche Aktivitäten, andere soziale Interaktionen und wieder andere emotionale Momente oder Momente der Einsamkeit. Diese Bilder stehen für vielfältige Erfahrungen, die mit unserer Gesundheit zusammenhängen.“
- • Stellen Sie den Teilnehmenden Leitfragen:
 - „Was bedeutet Gesundheit für Sie?“
 - „Was verstehen Sie unter psychischer Gesundheit?“
- Bitten Sie die Teilnehmenden, jeweils ein (oder auch zwei) Foto(s) auszuwählen, das/die sie mit psychischer Gesundheit assoziieren.
- Wenn alle ein Foto ausgewählt haben, lassen Sie die Teilnehmenden abwechselnd erklären, warum sie ihr Bild ausgewählt haben und was es für sie bedeutet.
- Falls Sie das Gefühl haben, dass es den Teilnehmenden unangenehm ist, sich mitzuteilen, oder die Gruppendynamik nicht sehr offen ist, lassen Sie die Teilnehmenden alter-nativ Vierergruppen bilden und ihre Gedanken diskutieren – jede Gruppe präsentiert dann, worüber sie gesprochen hat (es ist weniger unangenehm, die Gedanken der Gruppe zu präsentieren, da einzelne Personen nicht bloßgestellt werden können).

Schritt 2: Gruppendiskussion

- Fassen Sie die Überlegungen der Teilnehmenden zusammen und konzentrieren Sie sich dabei auf gemeinsame Themen:
 - körperliche Gesundheit: Bewegung, Ernährung, Schlaf,
 - psychische Gesundheit: Emotionen, Stressbewältigung, positives Selbstbild,
 - soziale Gesundheit: Beziehungen, Kommunikation, Unterstützungssysteme.
- Heben Sie alle Aspekte hervor, die die Teilnehmenden möglicherweise übersehen haben (z. B. Selbstfürsorge, Stressbewältigung, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben).

Schritt 3: Zusammenhang von psychischer Gesundheit mit dem Erwachsenenalter und dem Beruf

Leiten Sie eine Diskussion, um die psychische Gesundheit mit den Herausforderungen zu verbinden, denen junge Menschen im Erwachsenenalter und am Arbeitsplatz gegenüberstehen:

- Fragen Sie die Teilnehmenden:
 - „Wie beeinflusst Ihrer Meinung nach die psychische Gesundheit Ihre Fähigkeit zu arbeiten oder persönliche Ziele zu erreichen?“
 - „Mit welchen Herausforderungen hinsichtlich der psychischen Gesundheit sind junge Menschen konfrontiert, wenn sie erwachsen werden oder ins Berufsleben einsteigen?“

- Beispiele zur Anleitung der Diskussion:
 - Stress durch die Arbeitssuche oder den Antritt einer neuen Stelle
 - Ausgleich zwischen privaten und beruflichen Verpflichtungen
 - Umgang mit Beziehungen und Erwartungen am Arbeitsplatz
 - Umgang mit Misserfolgen oder Rückschlägen in der beruflichen Entwicklung

Schritt 4: Wichtigste Erkenntnisse

- Fassen Sie die wichtigsten Punkte zusammen:
 - Die psychische Gesundheit ist für das allgemeine Wohlbefinden genauso wichtig wie die körperliche Gesundheit.
 - Soziale Kontakte und emotionale Resilienz sind für ein erfolgreiches Erwachsenenleben und eine erfolgreiche berufliche Laufbahn unerlässlich.
 - Das Erkennen und Ansprechen von Herausforderungen im Bereich der psychischen Gesundheit ist entscheidend für den persönlichen und beruflichen Erfolg.
- Geben Sie eine kurze Definition von psychischer Gesundheit: „Psychische Gesundheit ist ein Zustand des Wohlergehens, in dem Menschen mit normalen Belastungen des Alltags umgehen, produktiv arbeiten und einen Beitrag zu ihrer Gemeinschaft leisten können. Dazu gehören emotionales, psychisches und soziales Wohlergehen.“

Fazit/Nachbesprechung:

(Dies ist in den oben genannten Schritten enthalten, aber die folgenden Punkte können angesprochen werden):

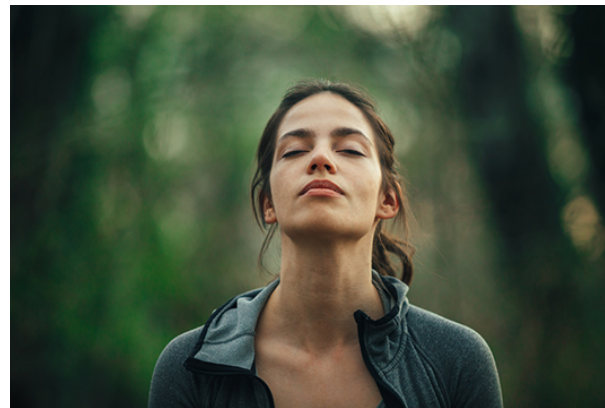
Reflexion der Aktivität.

- Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Gedanken mitzuteilen:
 - „Was ist Ihnen an den ausgewählten Fotos und den genannten Gründen besonders aufgefallen?“
 - „Haben irgendwelche Ideen oder Überlegungen Sie überrascht?“
 - „Haben Sie schon einmal auf diese Weise über psychische Gesundheit nachgedacht?“
 - „Inwiefern hat Ihnen diese Aktivität geholfen, psychische Gesundheit besser zu verstehen?“
- Gruppendiskussion über Herausforderungen am Arbeitsplatz
 - „Wie wirkt sich psychische Gesundheit Ihrer Meinung nach auf Ihre Fähigkeit aus, effektiv zu arbeiten oder Ziele zu erreichen?“
 - „Mit welchen Herausforderungen sind junge Menschen konfrontiert, die sich während des Übergangs ins Erwachsenenalter oder in den Beruf auf ihre psychische Gesundheit auswirken können?“
- Fähigkeiten und Strategien zur Förderung der psychischen Gesundheit
 - „Welche Strategien können Ihnen helfen, mit Stress umzugehen und Ihre psychische Gesundheit zu fördern?“
 - „Wie können Sie sich für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz oder in Ihrer Gemeinschaft einsetzen?“
- Sie können ihnen eine Webseite an die Hand geben, auf der sie mehr erfahren können:
 - <https://www.youngminds.org.uk/young-person/> (auf Englisch – Sie können einen Link hinzufügen, der in Ihrem Land zugänglich ist und verwendet wird)



Verwendete Materialien/Handouts:





02. EMOTIONEN VERSTEHEN UND BEWÄLTIGEN



EMOTIONEN VERSTEHEN UND BEWÄLTIGEN

DAS THEMA

Unsere Emotionen spielen eine zentrale Rolle bei der Gestaltung unserer Entscheidungen, Beziehungen und unseres allgemeinen Wohlergehens. Dennoch fällt es vielen jungen Menschen schwer, ihre Emotionen zu erkennen und effektiv zu steuern. Dieser Abschnitt soll den Teilnehmenden helfen, emotionale Intelligenz zu entwickeln – eine Schlüsselkompetenz für die Bewältigung persönlicher und beruflicher Herausforderungen. Das Verständnis der Auslöser und des körperlichen Empfindens von Emotionen ist der erste Schritt zu deren Steuerung. Durch das Erlernen von Strategien zur Emotionsregulation bauen die Teilnehmenden Resilienz auf und verbessern ihre zwischenmenschlichen Interaktionen.

EINBLICK

Untersuchungen im Rahmen des Projekts „Mind the Gap“ zeigen, dass emotionale Belastungen unter jungen Menschen weit verbreitet sind, wobei die Mehrheit der Befragten von Stress, Ängsten und Sorgen berichtet. Durch das Verstehen und Bewältigen ihrer Emotionen können junge Menschen in dieser entscheidenden Phase ihres Lebens Resilienz aufbauen und gesündere Beziehungen pflegen.

AKTIVITÄTEN

Durch angeleitete Aktivitäten werden die Teilnehmenden dazu angeregt, zu erkennen, wie ihre Emotionen ihre Gedanken und Handlungen beeinflussen. Diese Übungen regen auch dazu an Möglichkeiten zu erforschen, um auf negative Erfahrungen zu reagieren und ein tieferes Verständnis für emotionale Signale anderer zu entwickeln. Mit diesen Fähigkeiten ausgestattet, werden die Teilnehmenden sich sicherer dabei fühlen, Konflikte anzugehen, mit Stress umzugehen und ihr emotionales Gleichgewicht zu bewahren. Der „explodierende Luftballon“ veranschaulicht emotionale Trigger und die „Emotionen verkörpern“ identifiziert die körperlichen Signale verschiedener Gefühle. Andere Übungen, wie z. B. „Ändere deine Reaktion“, konzentrieren sich auf den Aufbau von Resilienz und die Anpassung an herausfordernde Situationen.

ANPASSUNGSFÄHIGKEIT AN SITUATIONEN

Kategorie:

Emotionen verstehen und bewältigen

Überblick:

Diese Aktivität soll den Teilnehmenden helfen, ihre Emotionen zu erkennen und zu steuern, einschließlich Bewältigungsstrategien für Stress und unerwartete Situationen. Anhand von Rollenspielen in einem realistischen Szenario lernen die Teilnehmenden die Bedeutung von Anpassungsfähigkeit im beruflichen Umfeld kennen und erkunden sowohl positive als auch negative Wege, Emotionen zu kontrollieren und auszudrücken.

Lern- und Teilnahmeziele:

- die Bedeutung von Anpassungsfähigkeit verstehen
- Wege zur Entwicklung von Anpassungsfähigkeit definieren
- Entwicklung von Stressbewältigungsstrategien, Umgang mit unerwarteten Situationen

Kontext und Teilnehmende:

Diese Aktivität kann entweder in einem Klassenzimmer oder in einem Besprechungsraum durchgeführt werden. Die Teilnehmenden können Schüler, Studierende oder junge Berufstätige sein, die ihre ersten Berufserfahrungen sammeln.

Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Empfohlene Gruppengröße: 10–20 Teilnehmende. Dies ermöglicht eine ausreichende Vielfalt an Reaktionen und Perspektiven, um die Diskussionen zu bereichern, und ist gleichzeitig für bewegungsbasierte Aktivitäten überschaubar.
- Um diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) einzusetzen, kann der Trainer den Teilnehmenden Szenarien direkt präsentieren. Anstatt sich physisch durch den Raum zu bewegen, kann die Person auf eine visuelle „Skala“ zeigen (z. B. Karten, die auf einem Tisch ausgelegt sind und mit „leicht anpassungsfähig“ – „gemischte Gefühle“ – „Schwierigkeiten bei der Anpassung“ beschriftet sind) oder verbal erklären, wo sie sich selbst sieht und warum.
- Um die Aktivität an vulnerable Gruppen anzupassen (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Problemen), sollte der Trainer eine einfache, klare Sprache verwenden und kulturspezifische Fachbegriffe vermeiden. Beziehen Sie Szenarien ein, die für ihre Lebenserfahrung relevant sind (z. B. der Start an einer neuen Schule, die Kommunikation in einer neuen Sprache, die Anpassung an neue Bräuche), und/oder vereinfachen Sie diese Szenarien (verwenden Sie einen klaren Satz oder Bildkarten, um jede Situation darzustellen). Geben Sie den Teilnehmenden mehr Zeit zum Nachdenken und Antworten. Schaffen Sie stets eine sichere, ruhige Umgebung und machen Sie deutlich, dass die Teilnehmenden sich zurückziehen oder pausieren können.

- Um die Aktivität an unterschiedliche kulturelle Kontexte oder Bildungskontexte anzupassen, sollte der Trainer die Teilnehmenden dazu ermutigen, darüber zu berichten, wie Anpassungsfähigkeit in ihrer eigenen Kultur gesehen wird (z. B. wird Veränderung als Chance oder als Bedrohung angesehen?). Passen Sie die Szenarien so an, dass sie vertraute Situationen aus dem Alltag der Teilnehmenden widerspiegeln (Schule, Familie, Arbeitsplatz, Gemeinschaft).



Benötigte Materialien:

- Whiteboard (oder Papier), um Schlüsselwörter aufzuschreiben
- Filzstifte



Dauer:

30 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Plätze im Raum zu wechseln und ihre Sachen mitzunehmen. Fragen Sie die Teilnehmenden:

- Wie haben Sie sich gefühlt, als Sie gebeten wurden, den Platz zu wechseln?
- Haben Sie sich dabei wohl oder unwohl gefühlt?
- War das eine gute Gelegenheit, sich an einen bestimmten Platz zu setzen oder hätten Sie lieber an Ihrem alten Platz gesessen?

Besprechen Sie kurz die Auswirkungen von Veränderungen im Alltag. Fragen Sie die Teilnehmenden auf einem Whiteboard oder Flipchart: Was bedeutet Anpassungsfähigkeit für Sie? Sammeln Sie Stichworte (z. B. Flexibilität, Offenheit, Stress, Kreativität, Geduld, Belastbarkeit).

Schritt 2:

Geben Sie ein Szenario bekannt (z. B.: Sie kommen zur Arbeit und stellen fest, dass die benötigten Materialien nicht geliefert wurden – siehe weiteres Beispiel unten).

Bitten Sie die Teilnehmenden, zu entscheiden, wie sie reagieren würden:

- Wenn sie glauben, dass sie sich gut anpassen würden, sollen sie sich auf die eine Seite des Raums begeben.
- Wenn sie glauben, dass sie Schwierigkeiten hätten, sich anzupassen, sollen sie sich auf die andere Seite des Raums begeben.
- Wenn sie irgendwo dazwischen liegen, sollen sie in der Mitte stehen bleiben.

Sobald sich die Teilnehmenden positioniert haben, laden Sie sie ein, über Folgendes zu sprechen:

- Warum haben Sie diese Position gewählt?
- Welche Emotionen würden Sie in diesem Szenario empfinden?
- Wie würden Sie handeln?

Wiederholen Sie dies mit 2–3 weiteren Szenarien. Besprechen Sie nach jedem Szenario kurz die unterschiedlichen Reaktionen.

Beispiele für Situationen:

- Beginn der Arbeit mit einem neuen Team
- Arbeiten mit einer neuen Software, die nicht gut funktioniert
- Ankunft vor Ort und Feststellung, dass die Materialien nicht geliefert wurden
- Das Unternehmen, für das Sie arbeiten, geht in Konkurs. In der Region gibt es kein ähnliches Unternehmen.
- Sie kommen morgens in Ihr Büro und das Telefon funktioniert nicht. Sie warten auf wichtige Anrufe.
- Sie beginnen nach einem langen Tag mit der Arbeit und stellen fest, dass die Zeiterfassung nicht mehr funktioniert.
- Sie kommen am Montag zur Arbeit und erhalten die Aufgabe, sich um einen neuen Mitarbeiter zu kümmern, der Ihre Sprache nur schlecht spricht.



Fazit/Nachbesprechung:

Bringen Sie alle wieder zusammen und diskutieren Sie:

- Was hat die Anpassung in einigen Situationen erleichtert?
- Was hat sie in anderen Situationen erschwert?
- Haben Sie Unterschiede zwischen Ihrer Reaktion und der Reaktion anderer festgestellt?

Sammeln Sie auf dem Whiteboard/Flipchart hilfreiche Tipps für Anpassungsfähigkeit (z. B. ruhig bleiben, Probleme lösen, um Hilfe bitten, geduldig sein, sich auf das konzentrieren, was man kontrollieren kann).

LUFTBALLONS



Kategorie:

Emotionen verstehen und bewältigen



Überblick:

Diese Übung nutzt Simulationen, um mehrere Aufgaben am Arbeitsplatz zu bewältigen. Die Teilnehmenden erleben, wie Emotionen die Fähigkeit, sie zu bewältigen, beeinflussen, lernen Zusammenarbeit und unter Zeitdruck zu arbeiten.



Lern- und Teilnahmeziele::

- Identifizieren von emotionalen Reaktionen auf das Bewältigen mehrerer Aufgaben
- Entwicklung von Strategien, um in Stresssituationen ruhig zu bleiben und Prioritäten zu setzen.
- Diskussion der Rolle von Kommunikation und Teamarbeit in Situationen mit hohem Druck



Kontext und Teilnehmende:

Diese Übung eignet sich für Teambuilding-Sitzungen oder Workshops zur emotionalen Intelligenz am Arbeitsplatz mit Teilnehmenden aus allen beruflichen Bereichen. Die Aktivität ist für 15 Teilnehmende ausgelegt.



Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Diese Übung kann für verschiedene Altersgruppen verwendet werden.
- Die empfohlene Gruppengröße liegt bei 10 bis 15 Teilnehmenden. Wenn Ihre Gruppe mehr Personen umfasst und Sie über mehr Platz verfügen, können Sie die Teilnehmenden in kleinere Untergruppen aufteilen und die Übung in diesen durchführen. Sie benötigen dann die entsprechende Anzahl an Luftballons.
- Wie Sie diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) einsetzen können: Passen Sie die Aktivität an, indem Sie die Anzahl der Luftballons reduzieren. Bitten Sie die Person zunächst, zwei Luftballons zu jonglieren und fügen Sie dann zwei weitere hinzu. Fügen Sie weitere Luftballons in verschiedenen Farben hinzu (bis maximal 8).
- So passen Sie die Aktivität für vulnerable Gruppen an (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Problemen): Betonen Sie bei der Besprechung der Übung, dass schwierige Erfahrungen unseren psychischen Zustand beeinflussen können, was sich direkt auf unsere Produktivität und unsere Fähigkeit, uns zugewiesene Aufgaben zu erledigen, auswirken kann.
- So passen Sie die Aktivität an unterschiedliche kulturelle Kontexte oder Bildungskontexte an: Verschiedene Menschen haben möglicherweise unterschiedliche Ansätze für das Aufgabenmanagement. Dies kann durch ihre Erfahrungen, Persönlichkeitsmerkmale, ihr Umfeld und ihre Kultur beeinflusst werden. Während einige Wert auf Delegation, Zusammenarbeit und Kollektivismus legen, neigen andere eher zum Individualismus und übernehmen mehr Verantwortung. Berücksichtigen Sie dies in Ihren Diskussionen und Schlussfolgerungen. Wenn Sie die Gruppe kennen, mit der Sie arbeiten werden, können

Sie den Luftballonfarben bestimmte Situationen zuordnen, denen die Teilnehmenden täglich begegnen.

- Fördern Sie während der Reflexionen eine offene Kommunikation und eine vorurteilsfreie Atmosphäre, um sicherzustellen, dass sich die Teilnehmenden wohlfühlen, wenn sie ihre Emotionen und Gedanken mitteilen.
- Erklären Sie den Teilnehmenden, dass sie frei kommunizieren, schreien und lachen dürfen – alles, was ihnen hilft, die Luftballons in der Luft zu halten, ist erwünscht.



Benötigte Materialien:

Luftballons in verschiedenen Farben (welche verschiedene Aufgaben oder Herausforderungen darstellen)

Zum Beispiel:

- Roter Luftballon = dringende Aufgabe oder Krise
- Blauer Luftballon = Routineaufgabe
- Gelber Luftballon = kreative Aufgabe oder Brainstorming
- Grüner Luftballon = langfristiges Ziel oder Projekt



Dauer:

30 Minuten (10 Minuten für die Übung und 20 Minuten für die Reflexion)

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Ordnen Sie die Teilnehmenden in einem Kreis an. Erklären Sie zunächst die Aufgabe und kündigen Sie an, dass die Teilnehmenden am Ende der Aufgabe so viele Kniebeugen machen müssen, wie oft der Luftballon gefallen ist (je nach Gruppe kann es sich auch um eine andere Aktivität handeln – springen, sich umdrehen oder alternativ klatschen). Erklären Sie den Teilnehmenden, dass das Ausführen einer Kniebeuge oder einer anderen Strafe die Anstrengung symbolisiert, Fehler zu korrigieren, und die Verantwortung repräsentiert, die sich auf die Gesamtleistung und Moral des Teams auswirken kann.

Beispiel: In drei Minuten Spielzeit sind die Luftballons 20-mal zu Boden gefallen, nach Ablauf der drei Minuten sollten Sie 20 Kniebeugen machen. Beginnen Sie die Aufgabe und geben Sie so viele Luftballons verschiedener Farben hinein wie die Hälfte der Teilnehmendenzahl. Dabei erklären Sie, dass es sich um eine machbare Aufgabe handelt. Bitten Sie sie, die Luftballons eine Minute lang in der Luft zu halten und achten Sie darauf, dass alle mitmachen.

Schritt 2:

Beginnen Sie nach einer Minute immer mehr Luftballons in verschiedenen Farben immer schneller hineinzuwurfen, sodass insgesamt doppelt so viele Luftballons wie Teilnehmende vorhanden sind. Diese Luftballons stellen die dringenden, routinemäßigen, kreativen und langfristigen Aufgaben dar. Die Teilnehmenden müssen nun weitere zwei Minuten lang alle zehn Luftballons jonglieren.

Schritt 3:

Reflektieren Sie über die emotionalen Erfahrungen der Gruppe beim Bewältigen mehrerer Aufgaben. Besprechen Sie Gefühle wie Stress, Teamarbeit und Prioritätensetzung. Erklären Sie, dass es bei der Arbeit oft vorkommt, dass wir die Konsequenzen tragen müssen, wenn wir etwas vermessen.

- Welche Emotionen haben Sie dabei begleitet?
- Wie haben Sie sich zu Beginn gefühlt, wie haben Sie sich in der Mitte gefühlt und wie haben Sie sich am Ende der Aufgabe gefühlt?
- Wie haben Sie sich gefühlt, als die Luftballons zu Boden fielen und Sie wussten, dass Sie bald die Konsequenzen tragen müssen?
- Was hat Ihnen geholfen, mit Ihren Emotionen umzugehen? (Wut, Frustration)

Schritt 4:

Abschließende Reflexion.

- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, darüber zu diskutieren, wie sie in den einzelnen Szenarien unterschiedliche Emotionen erlebt haben:
 - Wie sind Sie mit der Ablenkung umgegangen? Hat sie zu Frustration oder Stress geführt?
 - Wie haben Sie sich gefühlt, als Sie versucht haben, alles auf einmal zu bewältigen?
 - Inwiefern hängen diese Gefühle mit Ihren Erfahrungen am Arbeitsplatz zusammen?



- Besprechen Sie Strategien zum Umgang mit diesen Emotionen in realen Arbeitssituationen:
 - Welche Techniken können Ihnen helfen, unter Druck ruhig zu bleiben?
 - Wie können Sie effektiv mit Ihrem Team kommunizieren, wenn Sie sich überfordert fühlen?
 - Welche Strategien können Sie anwenden, um Aufgaben in Stresssituationen zu priorisieren?

Fazit/Nachbesprechung:

Die Teilnehmenden werden sich ihrer emotionalen Reaktionen in verschiedenen Szenarien bewusster, verstehen, wie Emotionen ihr Verhalten am Arbeitsplatz beeinflussen können, und erforschen Strategien, um diese Emotionen besser zu bewältigen. Diese Übung hebt auch die Bedeutung von Teamarbeit, klarer Kommunikation und emotionaler Intelligenz bei der Bewältigung mehrerer Aufgaben oder Herausforderungen am Arbeitsplatz hervor.

EMOTIONEN VERKÖRPERN



Kategorie:

Emotionen verstehen und bewältigen



Überblick:

Diese Aktivität soll den Teilnehmenden helfen, Emotionen und ihre körperlichen Zeichen zu erkennen, um so zur Entwicklung ihrer emotionalen Intelligenz beizutragen. Mithilfe von Rollenspielszenarien und Scharaden wird der Ausdruck von Emotionen in verschiedenen Kontexten geübt, was wiederum mehr Achtsamkeit und Empathie unter den Teilnehmenden fördert.



Lern- und Teilnahmeziele:

- Erkennen von Emotionen bei anderen
- Verbesserung der Art und Weise, über Emotionen zu sprechen und diese zu analysieren
- Entwicklung emotionaler Intelligenz



Kontext und Teilnehmende:

Diese Aktivität kann in einem Klassenzimmer mit einer kleinen Gruppe von Schülern oder Studierenden durchgeführt werden.



Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Empfohlene Gruppengröße: 6–15 Teilnehmende. So sind genügend Perspektiven und Rollenspiele vorhanden, um die Aktivität dynamisch zu gestalten, und gleichzeitig jedem eine Teilnahme zu ermöglichen.
- Um diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) einzusetzen, kann der Trainer eine Emotion darstellen und der Teilnehmenden versucht, diese zu identifizieren. Der Einsatz in Einzelsettings ist besonders effektiv, um Vertrauen aufzubauen, das Selbstbewusstsein zu stärken und den Mentee zu ermutigen, persönliche Erfahrungen im Zusammenhang mit Emotionen zu teilen.
- Um die Aktivität für vulnerable Gruppen (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Herausforderungen) anzupassen, kann der Trainer eine einfache, klare Sprache für die Situationskarten verwenden und/oder visuelle Hilfsmittel (Emoji-Karten, Bilder oder kurze Comics) anstelle von schriftlichen Szenarien bereitstellen. Betonen Sie Inklusivität und Respekt, indem Sie anerkennen, dass emotionale Ausdrucksformen je nach Kultur unterschiedlich sein können. Sorgen Sie für einen sicheren, vorurteilsfreien Raum und machen Sie deutlich, dass die Teilnehmenden „aussetzen“ können, wenn sie sich unwohl fühlen.
- Um die Aktivität an unterschiedliche kulturelle Kontexte oder Bildungskontexte anzupassen, sollte der Trainer berücksichtigen, dass Körpersprache, Blickkontakt und der Ausdruck bestimmter Emotionen (z. B. Wut, Traurigkeit) zwischen den Kulturen sehr unterschiedlich sind. Bitten Sie die Teilnehmenden zu erzählen, wie Emotionen in ihrer eigenen Kultur typischerweise ausgedrückt werden. Setzen Sie mehr auf körperliches

Schauspiel und weniger auf abstrakte Diskussionen. In formellen Umgebungen (Schulen, Schulungen) kann der Trainer die Aktivität mit bestehenden Lehrplänen (z. B. sozialemotionales Lernen, Kommunikationsfähigkeiten) verknüpfen, während in eher informellen Bildungskontexten die Aktivität spielerisch und flexibel gestaltet und neben der Reflexion auch die Kreativität gefördert werden sollte.



Benötigte Materialien:

- Eine Reihe von Fotos von Menschen, die Emotionen ausdrücken
- Whiteboard
- Marker



Dauer:

30 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Geben Sie jedem Teilnehmenden eine Beschreibung einer Situation (z. B. jemand kommt zu spät zu einem geplanten Treffen; jemand schätzt die Arbeit wert, die Sie geleistet haben; jemand vergisst den Anruf, den Sie einige Tage zuvor vereinbart hatten, ...). Für junge Erwachsene könnten Sie eine Situation beschreiben, die eher mit Gefühlen aus ihrem aktuellen Leben zu tun hat (Burnout, Stress vor einer Präsentation an der Universität/Arbeit oder Enttäuschung, weil man eine Stelle nicht bekommen hat).

Schritt 2:

Bitten Sie nacheinander jeden Teilnehmenden, die Emotion darzustellen, die er in diesem Kontext empfinden würde.

Schritt 3:

Bitten Sie dann den Rest der Gruppe, die Emotion anhand der Körpersprache und der Mimik zu erraten.

Schritt 4:

Nachdem die Emotion erraten wurde, bitten Sie den betreffenden Teilnehmenden, die Situation vorzulesen, um so eine zusätzliche Interpretationsebene hinzuzufügen.

Schritt 5:

Überlassen Sie die Bühne einem anderen Teilnehmenden, der die ihm zugeteilte Situation nachspielt und anschließend vorliest. Fahren Sie so fort, bis alle Teilnehmenden an der Reihe waren.

Fazit/Nachbesprechung:

Versammeln Sie die Gruppe nach dem Rollenspiel im Kreis und schaffen Sie einen sicheren, offenen Raum für Diskussionen. Betonen Sie, dass es nicht für jede Situation eine einzige „richtige“ Emotion gibt – unsere Erfahrungen und Interpretationen sind persönlich und vielfältig. Wenn beispielsweise jemand zu spät kommt, könnte eine Person Wut, eine andere Traurigkeit und wieder eine andere Erleichterung empfinden.

Mögliche Fragen für die Nachbesprechung:

- Was hat Ihnen als Beobachter dabei geholfen, die Emotionen anderer zu erkennen?
- Warum glauben Sie, dass zwei Menschen in derselben Situation sehr unterschiedliche Emotionen empfinden können? Was sagt uns das über die Einzigartigkeit emotionaler Erfahrungen?
- Fällt es Ihnen im Alltag leicht oder schwer, Ihre wahren Gefühle auszudrücken?
- Können Sie sich an eine Situation erinnern, in der jemand Ihre Gefühle missverstanden hat, weil Sie diese nicht klar zum Ausdruck gebracht haben (oder konnten)? Wie hat sich das auf die Situation ausgewirkt?



- Welche Risiken birgt es, Emotionen zu verbergen? Welche Vorteile hat es?
- Wie kann das Erkennen von Emotionen bei uns selbst und anderen uns in Freundschaften, in der Schule oder bei der Arbeit helfen?
- Welche Strategien könnten Sie anwenden, wenn Sie Emotionen empfinden, die schwer auszudrücken sind (z. B. Stress, Traurigkeit, Frustration)?

GEFÜHLSCHAOS

EMOTIONEN ERFOLGREICH BEWÄLTIGEN



Kategorie:

Emotionen verstehen und bewältigen



Überblick:

Die Teilnehmenden diskutieren, wie sie Emotionen bei anderen erkennen und mit ihren eigenen Emotionen umgehen können.



Lern- und Teilnahmeziele:

Den Teilnehmenden zu helfen, ihre eigenen Emotionen und die Emotionen anderer im Arbeitskontext zu erkennen, zu verstehen und zu bewältigen.



Kontext und Teilnehmende:

Menschen jeden Alters.



Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

Schaffung einer vertrauensvollen Atmosphäre. Wenn die Teilnehmenden gut mit dieser Übung zurechtkommen, kann sie auch für andere Themen verwendet werden: meine Resilienz (Fragen zu meiner persönlichen Resilienzstrategie), Erfahrungen mit der Arbeit usw. Es ist wichtig zu bemerken, wenn jemand mit dieser Übung Schwierigkeiten hat, weil dies schlechte Erinnerungen, Minderwertigkeitsgefühle oder Ähnliches auslösen könnte.

Empfohlene Gruppengröße: 7 bis 20 Personen.

Anwendung in Eins-zu-eins-Settings: Drucken Sie Bilder mit Menschen aus, die unterschiedliche Emotionen zeigen (für jüngere Menschen) oder kurze Geschichten aus dem Arbeitsalltag, in denen diese Emotionen zum Ausdruck kommen. Lassen Sie die Teilnehmenden darüber sprechen, was sie sehen und wie sie die Situation interpretieren.

Anpassung der Aktivität an unterschiedliche kulturelle Kontexte oder Bildungskontexte:

- In einigen Kulturen wird emotionale Zurückhaltung geschätzt, während in anderen ein offener Ausdruck gefördert wird. Passen Sie den Grad des Austauschs und des Rollenspiels entsprechend an. Weisen Sie zu Beginn immer darauf hin, dass der Austausch freiwillig ist.
- Passen Sie die Sprache an die Sprachkenntnisse der Teilnehmenden an.
- In Kulturen oder Klassenräumen, in denen es ungewöhnlich ist, über persönliche Gefühle zu sprechen, sollten Sie mehr Zeit für Eisbrecher aufwenden, bevor Sie zum emotionalen Austausch übergehen.
- Wenn Sie mehrsprachige Teilnehmende haben, stellen Sie Übersetzungen oder Beispiele in der Landessprache zur Verfügung, insbesondere für Vokabular zu Gefühlen (einige Gefühle lassen sich möglicherweise nicht direkt übersetzen).



Benötigte Materialien:

- Klebezettel (verschiedene Farben)
- Marker oder Stifte
- Whiteboard oder Flipchart



Dauer:

40 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1: Einführung

Erklären Sie kurz, was emotionale Intelligenz (EQ) ist und welche Bedeutung sie am Arbeitsplatz hat. Besprechen Sie, wie sich der Umgang mit Emotionen auf Kommunikation, Teamarbeit und Problemlösung auswirken kann. Notieren Sie die wichtigsten Punkte.

Schritt 2: Emotions-Scharade

Teilen Sie die Teilnehmenden in Kleingruppen (3–5 Personen) ein. Jede Gruppe wählt abwechselnd einen Klebezettel mit einer darauf geschriebenen Emotion aus (z. B. Freude, Frustration, Angst, Aufregung). Ein Mitglied der Gruppe stellt die Emotion pantomimisch dar, ohne zu sprechen, während die anderen raten, um welche Emotion es sich handelt. Besprechen Sie nach dem Raten kurz, wie sich diese Emotion am Arbeitsplatz äußern könnte (z. B. „Wie könnte es aussehen, wenn jemand bei der Arbeit frustriert ist?“ oder „In welchen Situationen fühlen Sie sich (Emotion nennen)?“).

Schritt 3: Emotionen identifizieren

Verteilen Sie Klebezettel und Stifte an alle Teilnehmenden. Bitten Sie sie, sich eine Situation aus der jüngsten Vergangenheit vorzustellen, in der sie eine starke Emotion (positiv oder negativ) im Zusammenhang mit der Schule, der Arbeit oder ihrem Privatleben empfunden haben. Auf einem Klebezettel sollen sie die Emotion notieren, die sie empfunden haben. Auf einem weiteren Klebezettel sollen sie die Situation notieren, die diese Emotion ausgelöst hat. Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Erfahrungen zu zweit auszutauschen. Ermutigen Sie sie, sich gegenseitig zu fragen, was sie aus dieser Erfahrung gelernt haben.

Schritt 4: Emotionen bewältigen

Kommen Sie wieder zusammen und bitten Sie Freiwillige, Erkenntnisse aus ihren Zweiergesprächen mitzuteilen. Ermutigen Sie sie, darüber zu diskutieren, wie sie mit diesen Emotionen umgegangen sind oder wie sie in Zukunft damit umgehen möchten.

Sprechen Sie über Strategien zum Umgang mit Emotionen am Arbeitsplatz, zum Beispiel:

- Übungen für tiefe Atmung
- Pausen machen
- Unterstützung von Kollegen suchen
- Positive Selbstgespräche
- Gute Vorbereitung

Schreiben Sie diese Strategien auf eine Tafel oder ein Flipchart, damit alle sie sehen können.

Schritt 5: EQ-Fähigkeiten anwenden

Bitten Sie die Teilnehmenden, sich eine konkrete Strategie zu überlegen, die sie beim nächsten Mal anwenden können, wenn sie einer starken Emotion in einer Arbeits- oder Schulsituation begegnen.

Lassen Sie sie diese Strategie auf einen Klebezettel schreiben und als Erinnerung aufbewahren.



PT. 2 PARTIZIPATIVE AKTIVITÄTEN

Emotionen verstehen und bewältigen



Fazit/Nachbesprechung:

Fragen Sie die Teilnehmenden, wie sie sich jetzt fühlen und ob sie glauben, dass sie einige der Übungen anwenden können, um ihre Emotionen auf gesündere Weise zu bewältigen.

Ermutigen Sie die Teilnehmenden, die von ihnen gewählten Strategien zu üben und erinnern Sie sie daran, dass die Entwicklung emotionaler Intelligenz ein kontinuierlicher Prozess ist.

EMOTIONEN MIT UNTERSCHIEDLICHEN TONLAGEN AUSDRÜCKEN



Kategorie:

Emotionen verstehen und bewältigen



Übersicht:

Die Aktivität soll einerseits dabei helfen, die Auswirkungen zu erkennen, die Tonfall und Kommunikationsstil auf die Übermittlung einer Botschaft haben können. Andererseits soll gezeigt werden, wie unterschiedliche Tonfälle (passiv, aggressiv, selbstbewusst) die Art und Weise beeinflussen können, wie die Botschaft aufgenommen wird.



Lern- und Teilnahmeziele:

- Verständnis nonverbaler Kommunikation
- Durchsetzungsfähige Kommunikation üben
- Anwendung der Fähigkeiten im beruflichen Kontext
- Entwicklung von Empathie und Achtsamkeit



Kontext und Teilnehmende:

Die Aktivität könnte in Gymnasien, Jugendorganisationen oder NGOs oder im Rahmen von Workshops durchgeführt werden. Zu den Teilnehmenden könnten Gymnasiasten gehören, die sich auf den Übergang zur Hochschulbildung oder ins Berufsleben vorbereiten, sowie Absolventen, die gerade ihre Ausbildung abgeschlossen haben und aktiv auf Stellensuche sind, oder Jugendliche in Beschäftigungsprogrammen, wie Praktika.



Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

Schaffung einer sicheren und förderlichen Umgebung: Festlegung von Regeln, die Respekt betonen, und Klarstellung, dass es keine richtige oder falsche Art gibt, Emotionen auszudrücken, und dass es bei der Aktivität um Lernen und nicht um Bewerten geht.

Empfohlene Gruppengröße: 10–15 Personen

Erklären Sie kurz für diejenigen, die damit vielleicht nicht vertraut sind, was nonverbale Kommunikation bedeutet, und zeigen Sie einige Beispiele mit übertriebenen Gesten und Körperhaltungen, um Verwirrung zu vermeiden (wenn dies nicht ausreicht, können Sie visuelle Hilfsmittel wie Emotionskarten mit Gesten oder Körperhaltungen für diejenigen Teilnehmenden bereitstellen, die Schwierigkeiten damit haben, Emotionen zu vermitteln).

Fördern Sie Beobachtung: Ermutigen Sie die Teilnehmenden, die körperlichen Signale anderer genau zu beobachten und darüber nachzudenken, was sie kommunizieren. Es sollte auch beachtet werden, dass kulturelle Bedeutungsunterschiede in Bezug auf nonverbale Kommunikation existieren können.

In Eins-zu-eins-Settings kann die Aktivität vereinfacht werden, um sich auf Reflexion und individuelle Übung konzentrieren.

1. **Emotionen erforschen** – Der Teilnehmende drückt eine Emotion durch Körperhaltung oder Gesten aus; Mentor und Teilnehmender besprechen, welche Signale am deutlichsten sichtbar waren.
2. **Rollenspielübung** – Führen Sie ein kurzes Probeinterview oder ein Szenario am Arbeitsplatz durch. Der Mentor gibt Feedback zu nonverbalen Signalen (Augenkontakt, Körperhaltung, Mimik) und der Teilnehmende wiederholt die Übung.
3. **Reflexion** – Besprechen Sie, was sich natürlich angefühlt hat, was verbessert werden kann und setzen Sie ein oder zwei kleine Ziele, die im wirklichen Leben umgesetzt werden können.

Bei der Arbeit mit vulnerablen Gruppen ist es wichtig dafür zu sorgen, dass die Aktivität sicher, inklusiv und niedrigschwellig ist.

- **Vereinfachen Sie die Anweisungen:** Verwenden Sie eine klare, einfache Sprache und demonstrieren Sie die Aufgaben Schritt für Schritt.
- **Stellen Sie visuelle Hilfsmittel bereit:** Emotionskarten, Bilder oder kurze Rollenspielanweisungen können Teilnehmenden helfen, die mit abstrakten Konzepten Schwierigkeiten haben.
- **Bieten Sie Auswahlmöglichkeiten an:** Geben Sie den Teilnehmenden die Möglichkeit, nicht vor der Gruppe aufzutreten, sondern stattdessen als Beobachter oder durch Zeichnen/Schreiben einen Beitrag zu leisten.
- **Kulturelle Sensibilität:** Beachten Sie, dass nonverbale Kommunikation je nach Kultur unterschiedlich sein kann. Laden Sie die Teilnehmenden ein, Beispiele aus ihrem eigenen Hintergrund zu nennen.
- **Zusätzliche Unterstützung:** Arbeiten Sie bei Bedarf in kleineren Gruppen oder Paaren und schauen Sie regelmäßig nach, ob sich alle wohl und einbezogen fühlen.

Benötigte Materialien:

- Geräumiger Bereich mit Stühlen, auf denen die Teilnehmenden bequem sitzen oder sich bewegen können.
- Notizblock und Stifte für die Teilnehmenden, damit sie sich während der Beobachtung oder Diskussion Notizen machen können.
- Handouts mit Rollenspielszenarien mit verschiedenen Rollen (Interviewer oder Bewerber)
- Optionale Karten zu Körpersprache und Emotionen

Dauer:

60 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Teil 1: Emotionen durch Körpersprache verstehen

- Bilden Sie einen Kreis, sodass sich alle gegenseitig sehen können.
- Führen Sie in das Thema ein, indem Sie die Bedeutung von Körpersprache für den Ausdruck von Emotionen erläutern.
- Bitten Sie jeweils einen Teilnehmenden in die Mitte zu treten, lassen Sie jeden eine Emotion auswählen (Freude, Traurigkeit, Wut, Angst, Überraschung, Ekel, Verwirrung usw.) und diese nur mit Körperhaltung und Gesten darstellen, ohne zu sprechen. Der Rest der Gruppe beobachtet und versucht, die Emotion zu erraten.
- Nach mehreren Darstellungen leiten Sie eine Gruppendiskussion und Reflexion über die wahrgenommenen Signale sowie über die Interpretation von Körpersprache und Gesten oder Körperhaltungen.

Teil 2: Rollenspiel – Anwendung von Körpersprache im beruflichen Kontext

- Erklären Sie, dass die Teilnehmenden das Gelernte über Körpersprache in einem beruflichen
- Kontext, insbesondere in einem Vorstellungsgespräch, anwenden werden.
- Teilen Sie die Teilnehmenden in Paare ein, wobei eine Person den Interviewer und die andere den Bewerber spielt, erklären Sie ihnen ihre Rolle und verteilen Sie typische Interviewfragen (z. B. „Erzählen Sie mir etwas über sich selbst“, „Warum möchten Sie diese Stelle?“, usw.).
- Die Teilnehmenden führen etwa 10 Minuten lang simulierte Vorstellungsgespräche durch, wobei sie sich auf die Körpersprache des Bewerbers (Augenkontakt halten, gute Körperhaltung) und die Rolle des Interviewers (Beobachten und Interpretieren der nonverbalen Signale des Bewerbers und Stellen von Fragen) konzentrieren. Dann werden die Rollen getauscht.

Die Aktivität kann auch mit anderen Szenarien wie Konfliktlösung oder Teamarbeit durchgeführt werden.

Fazit/Nachbesprechung:

Besprechen und reflektieren Sie die Erfahrungen während des Rollenspiels. Einige Diskussionsfragen könnten sein:

- Wie haben Sie Ihre Körpersprache während des Vorstellungsgesprächs eingesetzt?
- Welche nonverbalen Signale haben Sie beim Interviewer/Bewerber bemerkt?
- Gab es Momente, in denen Sie sich unsicher waren, was die Körpersprache der anderen Person bedeutete?
- Fiel es Ihnen leichter, die Rolle des Interviewers oder die des Bewerbers zu übernehmen? Warum?
- Wie könnte Ihre Körpersprache Ihrer Meinung nach die Interpretation Ihrer Aussagen in einem beruflichen Umfeld beeinflussen?
- Was sind einige kleine Schritte, die Sie unternehmen können, um in alltäglichen Interaktionen bewusster auf Ihre Körpersprache zu achten?

Danken Sie den Teilnehmenden für ihre Mitarbeit, fassen Sie die wichtigsten Punkte zur Körpersprache und deren Auswirkungen auf die Kommunikation zusammen und stellen Sie zusätzliche Ressourcen zur Verfügung.

Verwendete Materialien/Handouts:

Beispielfragen für ein Vorstellungsgespräch:

- „Erzählen Sie mir etwas über sich und Ihren Hintergrund.“
- „Warum interessieren Sie sich für diese Stelle?“
- „Können Sie eine herausfordernde Situation beschreiben, mit der Sie konfrontiert waren, und wie Sie damit umgegangen sind?“
- „Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?“

Rollenbeschreibungen:

BEWERBER:

Konzentrieren Sie sich darauf, eine professionelle und selbstbewusste Körpersprache zu zeigen, die Interesse und Aufmerksamkeit vermittelt.

- **Augenkontakt:** Halten Sie stetigen Augenkontakt, um Engagement und Selbstvertrauen zu zeigen, vermeiden Sie jedoch Starren. Unterbrechen Sie den Blickkontakt gelegentlich, um natürlich zu wirken.
- **Körperhaltung:** Sitzen Sie aufrecht mit entspannten Schultern. Vermeiden Sie es, sich hinzu-lümmeln, die Arme zu verschränken oder zu zappeln.
- **Handgesten:** Verwenden Sie offene und kontrollierte Handbewegungen, um Punkte zu betonen, vermeiden Sie jedoch übermäßige Bewegungen.
- **Mimik:** Lächeln Sie, wenn es angebracht ist, und zeigen Sie Freundlichkeit und Positivität. Nicken Sie gelegentlich, um Verständnis und Interesse zu signalisieren.
- **Zuhören:** Lehnen Sie sich leicht nach vorne, wenn der Interviewer spricht, um aktives Zuhören und Interesse an dem Gespräch zu zeigen.

INTERVIEWER:

Konzentrieren Sie sich darauf, die Körpersprache des Bewerbers zu beobachten, um dessen Selbstvertrauen, Interesse und Professionalität einzuschätzen. Achten Sie außerdem auf eine offene, freundliche und ermutigende Körpersprache, damit sich der Bewerber wohlfühlt.

- **Augenkontakt:** Halten Sie konstanten Augenkontakt mit dem Bewerber, um Aufmerksamkeit und Professionalität zu vermitteln.
- **Offene Körperhaltung:** Setzen Sie sich mit einer offenen Körperhaltung hin, halten Sie die Arme nicht verschränkt und die Schultern entspannt, um zugänglich zu wirken.
- **Anhörersignale:** Nicken Sie gelegentlich und verwenden Sie kleine bestätigende Gesten, um zu zeigen, dass Sie aktiv zuhören.
- **Mimik:** Behalten Sie eine neutrale, aber freundliche Mimik bei und lächeln Sie gelegentlich, um den Kandidaten zu ermutigen.
- **Pausen:** Geben Sie dem Kandidaten nach einer Frage Zeit, um vollständig zu antworten. Unterbrechen Sie ihn nicht und machen Sie keine ungeduldigen Gesten.

SELBSTWAHRNEHMUNG UND EMOTIONALE HINDERNISSE

Kategorie:

Emotionen verstehen und bewältigen

Überblick:

Die Aktivität hilft den Teilnehmenden, über ihre Ziele nachzudenken, persönliche Hindernisse zu identifizieren und Strategien zur Selbsthilfe zu erforschen, wodurch emotionale Intelligenz und Selbstbewusstsein gefördert werden, während sie sich den Herausforderungen des Erwachsenenlebens und der Arbeitswelt stellen.

Lern- und Teilnahmeziele:

- Reflexion über persönliche kurz- und langfristige Ziele und Bestrebungen
- Identifikation von Stärken, Ressourcen und Hindernissen, die den Weg zu diesen Zielen beeinflussen
- aktives Zuhören und Empathie üben, indem Gedanken miteinander geteilt werden und einander zugehört wird

Kontext und Teilnehmende:

Mit jungen Erwachsenen (18–26 Jahre), informeller Rahmen/Workshop (z. B. in der Schule, Universität, bei Schulungen und Workshops usw.). Da die Aktivität ein hohes Maß an Selbstreflexion und Vertrauen in die Gruppe erfordert, eignet sie sich für Personen, die sich schon länger kennen und sich in der Gruppe wohl und sicher fühlen. Wir empfehlen, diese Aktivität nicht als Einzelaktivität, sondern als Teil einer Reihe von Aktivitäten zu einem bestimmten Thema durchzuführen, da sie besser funktioniert, wenn sie in einen Kontext gestellt wird und die Teilnehmenden vor und nach der Aktivität die Möglichkeit haben, über verwandte Themen nachzudenken.

Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung::

- Empfohlene Gruppengröße: Ideal für 10–20 Teilnehmende, um dynamische Bewegungen in der ersten Runde und einen sinnvollen Austausch in Zweiergruppen zu ermöglichen.
- Wie man diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) einsetzt: Die Teilnehmenden erstellen ihre „Reisekarte“ unter Anleitung der Leitung, die sie durch die einzelnen Schritte führt, üben sich anschließend im aktiven Zuhören und werden später zu einer niedrigschwelligen Reflexion eingeladen.
- So passen Sie die Aktivität für vulnerable Gruppen an (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Herausforderungen):
 - Bieten Sie Zeichenvorlagen für die „Reisekarte“ an, um die Hemmschwelle zu senken (Wegbeschreibung, Symbole für Hindernisse/Unterstützungsmöglichkeiten).

- Nehmen Sie sich mehr Zeit für Erklärungen und den Austausch in Zweiergruppen und stellen Sie sicher, dass die Teilnehmenden ihre bevorzugte Sprache oder Symbole verwenden können.
- Erinnern Sie die Teilnehmenden daran, dass sie sich nicht austauschen müssen, wenn sie sich dabei unwohl fühlen.
- So passen Sie die Aktivität an unterschiedliche kulturelle Kontexte oder Bildungskontexte an:
 - Betonen Sie in interkulturellen Gruppen den Respekt vor unterschiedlichen Zielen und heben Sie hervor, dass „Hindernisse und Unterstützungsmöglichkeiten“ je nach Hintergrund unterschiedlich aussehen können.
 - Passen Sie Beispielaussagen und Zielvorgaben an die Lebensrealität der Teilnehmenden an (z. B. schulischer Erfolg, familiäre Ziele, Migrationserfahrung).



Benötigte Materialien:

- ein gedruckter oder digitaler Fragenkatalog für jedes Paar
- A3-Papier
- farbige Marker, Aufkleber, Klebezettel, Zeitschriften, Sticker usw. zum Erstellen einer Karte
- Timer oder Stoppuhr zur Steuerung des Gesprächsverlaufs



Dauer:

50–60 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1: Die richtige Atmosphäre schaffen

- Einführung durch die Leitung: „Diese Aktivität wird Ihnen dabei helfen, Ihre persönlichen und beruflichen Ziele, die Herausforderungen, denen Sie gegenüberstehen, sowie die Stärken und Unterstützungsmöglichkeiten, die Ihnen zur Erreichung dieser Ziele zur Verfügung stehen, zu erkunden. Außerdem werden wir aktives Zuhören und Empathie üben.“
- Betonen Sie, dass das Teilen freiwillig ist und der Raum sicher ist.
- Stuhlkreis, mit einem Stuhl weniger als die Anzahl der Teilnehmenden
- Die Leitung liest die Aussagen nacheinander vor.
- Die Teilnehmenden stehen auf und wechseln den Platz, wenn die Aussage auf sie zutrifft.
- Beispielaussagen:
 - Wechseln Sie den Platz, wenn Sie irgendwann in einem anderen Land leben möchten.
 - Wechseln Sie den Platz, wenn Sie von sich erwarten, dass Sie immer wieder Neues lernen.
 - Wechseln Sie den Platz, wenn Sie davon träumen, etwas zu schaffen, das Sie überdauern wird.
 - Wechseln Sie den Platz, wenn Sie ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Privatleben anstreben.
 - Wechseln Sie den Platz, wenn Ihnen tiefe, langfristige Beziehungen wichtiger sind als viele neue Bekanntschaften.
 - Wechseln Sie den Platz, wenn Sie sich in diesem Jahr mit etwas völlig Neuem herausfordern möchten.
 - Wechseln Sie den Platz, wenn Sie glauben, dass es eine Ihrer größten Prioritäten im Leben ist, anderen zu helfen.
 - Wechseln Sie den Platz, wenn Sie jeden Tag stolz auf sich sein möchten, weil Sie nach Ihren Werten leben.
 - Fügen Sie bei Bedarf weitere Punkte hinzu...

Schritt 2: Kreatives Mapping – Meine „Reisekarte“

Ziel: Ziele, Hindernisse und Unterstützungsmöglichkeiten mithilfe einer visuellen Methode zu reflektieren

Es ist wichtig, dass Sie die Teilnehmenden durch diese Zeichenmethode führen. Erklären Sie ihnen zunächst, was sie tun werden, damit sie sich ein Bild vom Endergebnis machen können. Führen Sie sie dann durch die einzelnen Schritte. Wenn Sie es für sinnvoll halten, können Sie sie zu Paaren oder Gruppen zusammenstellen, damit sie sich zwischendurch über wichtige Fragen austauschen und diese miteinander teilen können – zum Beispiel können sie ihre Ziele miteinander teilen oder darüber sprechen, was sie schreiben werden.

Anleitung:

1. Zeichnen Sie einen Weg von links nach rechts auf ein A3-Blatt (er kann gerade, kurvenreich, steil, über einen Fluss führen ...).
2. Auf die rechte Seite des Papiers schreiben Sie Ihr Reiseziel – Ihre Ziele und Bestrebungen (für 2 Monate, 1 Jahr, 5 Jahre). Sie können Symbole oder kurze Wörter verwenden.
3. Entlang des Weges zeichnen Sie Hindernisse (Felsen, Mauern, Stürme usw.) und beschriften diese (z. B. „Zeitmangel“, „Selbstzweifel“).
4. Linke Seite (Ausgangspunkt) – Fügen Sie Ihre aktuellen Stärken und Ressourcen (Fähigkeiten, Menschen, Gewohnheiten) als unterstützende Bilder hinzu (z. B. Brücken, Werkzeuge, helfende Hände). Sie können daneben schreiben, welche Fähigkeiten Sie haben.
5. Notieren Sie irgendwo in der Nähe des Startpunkts einen kleinen Schritt, den Sie diese Woche unternehmen können.

Schritt 3: Partnergespräche – Zuhören und Reflektieren

- Paare bilden: einer beginnt als Sprecher, der andere als Zuhörer.
 - Sprecher: erläutert seine Karte und reflektiert dabei jeden einzelnen Teil
 - Zuhörer: übt aktives Zuhören – keine Unterbrechungen, Ratschläge oder persönlichen Meinungen; nur klärende Fragen, falls erforderlich
- Wechseln Sie nach etwa 5 Minuten die Rollen.

Schritt 4: Gruppenreflexion

Konzentrieren Sie sich auf die Rolle des Sprechers:

- Wie hat es sich angefühlt, Ihre Gedanken offen mitzuteilen?
- Hat Ihnen die visuelle Darstellung Ihrer Ziele und Herausforderungen dabei geholfen, umzudenken?
- Hat das Hören Ihrer eigenen Stimme Ihre Perspektive auf bestimmte Ziele oder Hindernisse verändert?
- „Was hat Sie an Ihren eigenen Antworten oder Gedanken überrascht?“
- „Wie kann Ihnen eine solche Reflexion dabei helfen, Herausforderungen im Erwachsenenleben oder im Beruf zu meistern?“
- „Welche Erkenntnis aus dieser Aktivität können Sie auf Ihre Ziele im wirklichen Leben anwenden?“

Dann kurz zur Rolle des Zuhörers:

- Wie hat es sich angefühlt zuzuhören ohne Ratschläge zu geben?
- War es schwierig, einfach nur zuzuhören und keine Lösungen anzubieten? Warum?

Fazit/Nachbesprechung:

Nach den Zweiergesprächen versammeln Sie die Teilnehmenden zu einer gemeinsamen Reflexion (15 Minuten). Weisen Sie die Teilnehmenden an, sich auf ihre Rolle als Sprecher zu konzentrieren..

- Zur Erfahrung:
 - „Wie hat es sich angefühlt, Ihre Gedanken offen mitzuteilen?“
 - „Wie war es, wenn Ihnen jemand zuhörte, ohne Sie zu unterbrechen?“
 - „Spiegelt dies reale Arbeitssituationen oder Gespräche wider, die Sie führen? Welche Aspekte möchten Sie in reale Situationen übertragen und was haben Sie vermisst?“
- Zu den Erkenntnissen:
 - „Was hat Sie an Ihren eigenen Antworten oder Gedanken überrascht?“
 - „Hat das Hören Ihrer eigenen Stimme Ihre Sichtweise auf Hindernisse oder Ziele verändert?“
- Zur Anwendung:
 - „Wie kann Ihnen eine solche Reflexion dabei helfen, Herausforderungen im Erwachsenenleben oder im Beruf zu meistern?“
 - „Welche Erkenntnis aus dieser Aktivität können Sie auf Ihre Ziele im wirklichen Leben übertragen?“

Am Ende können Sie sich auch auf die Rolle des Zuhörers konzentrieren:

- „Wie hat es sich angefühlt, den Gedanken und Erfahrungen einer anderen Person zuzuhören? War es schwierig, sich in die andere Person hineinzusetzen und keine Ratschläge/Ihre eigene Perspektive zu geben – warum?“

Verwendete Materialien/Handouts:

PAAR-DISKUSSION

- Ziele und Bestrebungen:
 - „Was möchten Sie in den nächsten zwei Monaten, einem Jahr oder fünf Jahren erreichen – persönlich oder beruflich?“
 - „Was begeistert Sie an diesen Zielen am meisten?“
- Hindernisse:
 - „Welche Hindernisse – innere oder äußere – hindern Sie daran, diese Ziele zu erreichen?“
 - „Wie stehen Sie zu diesen Hindernissen?“
- Selbstunterstützung:
 - „Welche Stärken haben Sie, die Ihnen helfen können, diese Herausforderungen zu meistern?“
 - „Welche äußeren Ressourcen oder Personen könnten Sie unterstützen?“
 - „Welchen kleinen Schritt können Sie diese Woche in Richtung eines Ihrer Ziele unternehmen?“

ÄNDERE DEINE REAKTION

Kategorie:

Emotionen verstehen und bewältigen

Überblick:

Diese Aktivität hilft den Teilnehmenden dabei, ihre Reaktionen auf häufige Frustrationen und Konflikte im sozialen und beruflichen Umfeld zu überdenken. Durch die Reflexion von Fallstudien und die Erforschung alternativer Interpretationen negativer Erfahrungen lernen die Teilnehmenden Fähigkeiten zur Verbesserung ihrer emotionalen Kontrolle und ihrer Problemlösungsfähigkeiten.

Lern- und Teilnahmeziele:

- häufige Frustrationen und Konflikte im eigenen Umfeld sowie eigene Reaktionsmuster identifizieren
- mithilfe von angeleiteten Übungen alternative Interpretationen und Reaktionen auf negative Erfahrungen erforschen
- emotionale Kontrolle und Problemlösungsfähigkeiten entwickeln, um komplexe Ereignisse effektiver zu bewältigen

Kontext und Teilnehmende:

Diese Aktivität kann in verschiedenen Bildungsumgebungen, Workshops zum Thema psychische Gesundheit oder Teambuilding-Aktivitäten durchgeführt werden. Sie eignet sich am besten für Gruppen von sechs Personen und ist für Erwachsene oder Jugendliche geeignet, die sich für das Thema psychische Gesundheit interessieren.

Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Sorgen Sie für eine sichere Umgebung, in der Diskussionen ohne Vorurteile stattfinden können.
- Passen Sie die Fallstudien an und verwenden Sie realistische und nachvollziehbare Beispiele, um Beteiligung zu fördern.
- Geben Sie klare Anweisungen und Beispiele, wenn Sie die Techniken vorstellen, so dass Teilnehmende Theorie und Praxis leichter miteinander verbinden können.
- In Eins-zu-eins-Settings (Mentoring oder individuelle Reflexion) sollten Gruppendiskussionen durch moderierte Dialoge oder schriftliche Selbstreflexionen ersetzt werden, wobei die Teilnehmenden dazu ermutigt werden sollten, Beispiele mit ihren persönlichen Herausforderungen in Verbindung zu bringen.
- Vereinfachen Sie für vulnerable Gruppen Fallstudien und konzentrieren Sie sich auf kürzere, konkrete Beispiele, wobei Sie durchgehend Zuversicht vermitteln und positive Stärkung bieten sollten. Ergänzen Sie verbale Erklärungen durch visuelle oder schriftliche Hilfsmittel, um unterschiedlichen Lernbedürfnissen gerecht zu werden.

- Passen Sie in multikulturellen oder gemischten Bildungskontexten Rollenspiele oder Beispiele an, um kulturell voreingenommene Annahmen zu vermeiden. Laden Sie die Teilnehmenden ein, Fälle vorzuschlagen, die ihrer Realität entsprechen.



Benötigte Materialien:

- ausgedruckte oder ausgestellte Fallstudien (siehe unten)
- Flipchart oder Whiteboard für Gruppen-Brainstorming
- Schreibmaterialien (Notizbücher und Stifte)



Dauer:

60–75 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Beginnen Sie damit, den Zweck der Aktivität vorzustellen: den Teilnehmenden dabei zu helfen, ihre Reaktion auf Frustrationen und Konflikte zu überdenken, wobei der Schwerpunkt auf emotionaler Kontrolle und effektiver Problemlösung liegt. Erklären Sie, dass sich Situationen zwar nicht immer ändern lassen, ihre Reaktionen darauf jedoch schon. Besprechen Sie, wie diese veränderte Perspektive zu gesünderen Endergebnissen und verbesserten Interaktionen führen kann.

Schritt 2:

Geben Sie einen kurzen Überblick über Techniken zur Umdeutung negativer Erfahrungen und zum Umgang mit Emotionen, wie z. B. kognitive Umdeutung (1), Achtsamkeit (2) oder assertive Kommunikation (3).

1. Identifizieren Sie Ihre erste Reaktion auf eine Situation und fragen Sie sich: „Gibt es eine andere Möglichkeit, dies zu interpretieren?“ Ersetzen Sie negative Annahmen durch neutrale oder positive Alternativen. Konzentrieren Sie sich auf das, was Sie in der Situation kontrollieren können.
2. Halten Sie inne und atmen Sie ein paar Mal tief durch, um sich zu sammeln, bevor Sie auf eine herausfordernde Situation reagieren. Beobachten Sie Ihre Emotionen, ohne sie zu bewerten, nehmen Sie sie wahr, ohne dass Sie Ihr Handeln bestimmen lassen.
3. Drücken Sie Ihre Gefühle und Bedürfnisse klar und deutlich aus, ohne Schuldzuweisungen oder Aggressionen. Verwenden Sie „Ich“-Aussagen, um nicht anklagend zu klingen (z. B. „Ich bin frustriert, wenn meine Beiträge übersehen werden“).

Veranschaulichen Sie anhand von Beispielen, wie diese Techniken in realen Situationen angewendet werden können..

Schritt 3:

Präsentieren Sie den Teilnehmenden zwei oder drei Fallstudien (siehe Handout), die häufige Frustrationen oder Konflikte darstellen. Lesen Sie die erste Fallstudie laut vor oder zeigen Sie sie allen Teilnehmenden. Moderieren Sie eine Gruppendiskussion und fragen Sie die Teilnehmenden:

- Welche Annahmen werden in dieser Situation getroffen?
- Wie könnte sich diese Person fühlen und warum?
- Welche alternativen Interpretationen könnten in Betracht gezogen werden?

Ermutigen Sie die Teilnehmenden, mögliche Reaktionen auf die Situation zu sammeln und dabei die zuvor vorgestellten Techniken anzuwenden.

Alternativ könnte die Gruppe gebeten werden, die in jeder Fallstudie beschriebenen Rollen zu übernehmen und diese zu spielen. Dies würde die Aktivität interaktiver und unterhaltsamer machen.

Die folgenden Fallstudien können in kleineren Gruppen oder gemeinsam betrachtet werden.

Schritt 4:

Bitten Sie die Teilnehmenden nach der Diskussion der Fälle, über eine persönliche Frustration oder einen Konflikt nachzudenken, den sie kürzlich erlebt haben. Geben Sie ihnen einige Minuten Zeit, um in stiller Schreiarbeit die Situation, ihre erste Reaktion und das Ergebnis zu beschreiben. Ermutigen Sie sie, darüber nachzudenken, wie sie das Gelernte anwenden könnten, um das Ereignis anders zu interpretieren und darauf zu reagieren.

Schritt 5:

Laden Sie Freiwillige ein, ihre Eindrücke zu teilen (optional), und moderieren Sie eine Diskussion über Erkenntnisse, die aus der Übung gewonnen wurden.

Fazit/Nachbesprechung:

Sorgen Sie für eine reflexive und integrative Nachbesprechung, die sich auf die folgenden Themen und Fragen konzentriert:

- Gab es Situationen, mit denen Sie sich besonders identifizieren konnten?
- Sind neue Perspektiven entstanden, die Ihre gewohnte Denkweise in Bezug auf Konflikte oder Frustrationen in Frage gestellt haben?
- Wie einfach oder schwierig ist es Ihrer Meinung nach, eine Situation im Moment neu zu bewerten? Was könnte das vereinfachen?
- Welche Kommunikationsstrategien könnten Ihrer Meinung nach dazu beitragen, Konflikte in Ihrem eigenen Leben konstruktiver zu lösen?
- Welche Veränderung möchten Sie an Ihrer Reaktion auf Frustration oder Konflikte vornehmen und wie wollen Sie diese in die Praxis umsetzen?

Fallstudien:

Sarah und Tom sind Kollegen, die an einem Gruppenprojekt arbeiten. Sarah glaubt, dass Tom ihre Ideen während der Teambesprechungen ignoriert, was dazu führt, dass sie sich unterschätzt und frustriert fühlt. Tom hat hingegen das Gefühl, dass Sarah seine Beiträge abwertet. Zunehmende Spannungen belasten ihre Zusammenarbeit, was sich auf den Zeitplan des Projekts auswirkt.

Fragen zur Reflexion:

- Welche Annahmen treffen Sarah und Tom möglicherweise übereinander?
- Wie könnten beide Parteien ihre Sichtweise auf die Situation ändern?
- Welche Schritte könnten Sarah oder Tom unternehmen, um die Spannung konstruktiv zu lösen?

Emma hört zufällig, wie ihr Teamkollege Mike während der Mittagspause eine scherzhafte Bemerkung über ihre Arbeitsgewohnheiten macht. Obwohl Mike beteuert, dass es nur ein Scherz war, fühlt sich Emma verletzt und glaubt, dass ihre Bemühungen von ihrem Team nicht respektiert werden. Sie beginnt, Teamdiskussionen und die Zusammenarbeit zu meiden.

Fragen zur Reflexion:

- Welche Annahmen treffen Emma und Mike in diesem Szenario möglicherweise?
- Wie könnte Emma Mike ansprechen, um ihre Gefühle auf konstruktive Weise zu äußern?
- Welche Schritte könnte Mike unternehmen, um das Vertrauen wiederherzustellen und die Teamdynamik zu verbessern?

Lila arbeitet hart an einer Präsentation für ein Teamprojekt. Nach der Präsentation gibt ihr Vorgesetzter ihr detailliertes Feedback, wobei er sich hauptsächlich auf verbesserungswürdige Bereiche konzentriert. Lila empfindet dies als harte Kritik und fühlt sich trotz ihrer Bemühungen unterbewertet. Sie ist entmutigt und zweifelt an ihren Fähigkeiten.

Fragen zur Reflexion:

- Wie interpretiert Lila das Feedback möglicherweise?
- Welche alternativen Perspektiven könnte sie hinsichtlich der Absichten ihres Vorgesetzten in Betracht ziehen?
- Wie könnte Lila konstruktiv und gleichzeitig selbstbewusst auf das Feedback reagieren?

Während einer Teambesprechung wird Alex mehrmals von seiner Kollegin Kim unterbrochen, die ihre eigenen Ideen einbringt, bevor Alex zu Ende gesprochen hat. Alex fühlt sich respektlos behandelt und wird zunehmend frustriert, was zu einem angespannten Wortwechsel führt. Nach der Besprechung vermeidet Alex den Kontakt mit Kim, was die Atmosphäre belastet.

Fragen zur Reflexion:

- Welche Annahmen treffen Alex und Kim möglicherweise über das Verhalten des jeweils anderen?
- Wie könnte Alex seine Gefühle bezüglich der Unterbrechungen umdeuten, um ruhiger mit der Situation umzugehen?
- Welche Strategien könnte Alex anwenden, um Kim seine Bedenken konstruktiv mitzuteilen?

DER EXPLODIERENDE LUFTBALLON

Kategorie:

Emotionen verstehen und bewältigen

Überblick:

Diese Aktivität soll den Teilnehmenden beibringen, wie sie mit ihren Emotionen, insbesondere mit Frustration und Wut, umgehen können. Anhand der Analogie eines explodierenden Luftballons lernen die Teilnehmenden, wie wichtig es ist, ihre emotionalen Trigger zu erkennen und erkunden sowohl positive als auch negative Arten und Weisen, diese Emotionen zu kontrollieren und auszudrücken.

Lern- und Teilnahmeziele:

- persönliche Trigger zu identifizieren, die zu Frustration und Wut führen
- die Auswirkungen eines ineffektiven Umgangs mit Wut verstehen
- Übung von Techniken zum positiven und konstruktiven Umgang mit und Ausdruck von Wut
- Bewertung persönlicher Strategien zum Umgang mit Wut und kennenlernen von Möglichkeiten zur Verbesserung

Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Sorgen Sie dafür, dass sich die Teilnehmenden wohlfühlen, bevor Sie die Luftballonübung vorstellen, da manche das laute Geräusch als beunruhigend empfinden könnten. Bieten Sie die Möglichkeit, sich zurückzuziehen oder bei Bedarf einer alternativen Aktivität nachzugehen.
- Geben Sie klare Schritt-für-Schritt-Anweisungen und überprüfen Sie, ob sie verstanden wurden, insbesondere da die Aufgabe sowohl körperliche als auch emotionale Elemente beinhaltet.
- Im Eins-zu-eins-Setting eignet sich die Aktivität gut als angeleitete Reflexion: Die Jugendlichen können die Luftballonübung einzeln durchführen und anschließend ihre Auslöser und Bewältigungsstrategien auf eine persönlichere, privatere Weise besprechen.
- Bei vulnerablen Gruppen sollten Sie erwägen, das Zerplatzen des Luftballons durch langsames Entweichen der Luft zu ersetzen, um Stress zu vermeiden. Verwenden Sie visuelle Hilfsmittel, vereinfachte Anweisungen und unterstützende Hinweise, um den Teilnehmenden zu helfen, Emotionen zu erkennen. Konzentrieren Sie sich auf positive Bewältigungsstrategien und sorgen Sie durchgehend für Ermutigung.
- Wenn Sie in unterschiedlichen kulturellen Kontexten oder Bildungskontexten arbeiten, passen Sie die „Trigger“-Beispiele an Situationen an, denen die Teilnehmenden eher begegnen. Bei unterschiedlichen Lese- und Schreibfähigkeiten können die Teilnehmenden Symbole oder Bilder auf die Luftballons malen, anstatt zu schreiben.
- Nehmen Sie sich ausreichend Zeit für die Nachbesprechung. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, die Metapher mit ihren eigenen Erfahrungen in Verbindung zu bringen und bekräftigen Sie die Bedeutung gesunder Bewältigungsstrategien.



Benötigte Materialien:

- Luftballons (einer pro teilnehmende Person)
- Marker
- Flipchart oder Whiteboard
- Klebezettel
- Stifte
- eine Nadel oder Stecknadel (zum Zerstechen des Luftballons)
- Handout: „Bewältigungsstrategien für den Umgang mit Wut“



Dauer:

60 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Beginnen Sie mit einer kurzen Diskussion über Emotionen. Fragen Sie die Teilnehmenden:

- Was sind einige häufige Emotionen, die wir alle erleben?
- Wie fühlen Sie sich normalerweise, wenn Sie frustriert oder wütend sind?

Bereiten Sie die Teilnehmenden auf die Aktivität vor, indem Sie ihnen erklären, dass Wut wie ein Luftballon sein kann. Wenn wir unsere Emotionen nicht kontrollieren, können sie sich aufstauen, bis sie wie ein Luftballon explodieren.

Schritt 2:

Geben Sie jedem Teilnehmenden einen Luftballon und einen Filzstift. Bitten Sie sie, über Situationen oder Trigger nachzudenken, die sie frustriert oder wütend machen.

Weisen Sie die Teilnehmenden an:

- ihre Trigger mit dem Filzstift auf den Luftballon zu schreiben oder zu zeichnen.
- jedes Mal, wenn sie einen Trigger aufschreiben, Luft in den Luftballon zu blasen, ihn aber nicht zuzubinden.
- diese Trigger mit der Gruppe zu teilen, wenn sie damit einverstanden sind. Dadurch erhält jeder Luftballon zusätzliche Trigger.

Schritt 3:

Sobald die Luftballons mit mehreren Atemzügen Luft gefüllt sind, fragen Sie: „Wie fühlt sich der Luftballon jetzt an?“

„Was glauben Sie, was passiert, wenn wir weiter Luft hineinblasen?“

Besprechen Sie, dass wir, genau wie der Luftballon, wenn wir uns immer weiter mit Frustration und Wut füllen ohne sie loszulassen, irgendwann zwangsläufig „explodieren“.

Schritt 4:

Nehmen Sie einen Luftballon (vielleicht Ihren eigenen) und blasen Sie ihn weiter auf, bis er platzt.

Achten Sie auf die Lautstärke, die dabei entsteht. Fragen Sie, wie es sich angefühlt hat, als der Luftballon geplatzt ist. Besprechen Sie die Analogie: Wenn wir unsere Emotionen aufstauen, ohne sie anzusprechen, können wir auf eine Weise „explodieren“, die uns selbst und anderen schaden kann.

Schritt 5:

Stellen Sie die Liste der Bewältigungsstrategien vor (siehe unten). Diese können nacheinander besprochen werden. Bitten Sie die Teilnehmenden, für jede Bewältigungsstrategie, die sie schon einmal angewendet haben oder für sich als nützlich erachten, die Luft aus ihren Luftballons abzulassen.

Erklären Sie, dass dies Möglichkeiten sind, Wut auf gesunde Weise abzubauen. Besprechen Sie, wie es sich angefühlt hat, die Luft langsam abzulassen. Stellen Sie einen Zusammenhang her zum Abbau von Frustration und Wut durch gesunde Bewältigungsstrategien.

Schritt 6: (Optional)

Erstellen Sie auf einem Flipchart oder Whiteboard zwei Spalten: „Negative Wege, Wut auszudrücken“ und „Positive Wege, Wut auszudrücken“. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, ihre Ideen und Erfahrungen zu teilen und diese unter die entsprechende Spalte zu schreiben.

Fazit/Nachbesprechung:

- Wie gehen Sie derzeit mit Ihrer Wut um? Sind diese Methoden hilfreich oder schädlich?
- Fällt Ihnen eine Situation ein, in der jemand „explodiert“ ist? Wie hätte man anders damit umgehen können?

Verteilen Sie Klebezettel und bitten Sie die Teilnehmenden, eine gesunde Bewältigungsstrategie aufzuschreiben, die sie anwenden können, wenn sie das nächste Mal frustriert oder wütend sind. Bitten Sie Freiwillige, vorzulesen, was sie geschrieben haben, und zu erklären, warum sie glauben, dass es helfen wird.

BEWÄLTIGUNGSMECHANISMEN

Tiefes Atmen Auszeit Körperliche Aktivität Tagebuch schreiben Darüber sprechen Achtsamkeit Kreativer Ausdruck Problemlösung Meditation Bis zehn zählen Negative Gedanken umformulieren	Verwendung eines Stressballs Positive Selbstgespräche Spaziergang Dankbarkeit üben Ein Tier streicheln Visualisierung oder geführte Imagination Einem Hobby nachgehen Verbindung zur Natur Grounding-Techniken Humor oder Lachen
---	--

WO BIN ICH



Kategorie:

Emotionen verstehen und bewältigen



Überblick:

Diese Übung kann ein Verständnis für die eigenen Erfahrungen mit psychischen Herausforderungen vermitteln. So können die Teilnehmenden sehen und spüren, dass psychische Herausforderungen nichts Isoliertes sind, sondern uns alle betreffen.



Lern- und Teilnahmeziele:

Bewusstsein dafür schaffen, dass psychische Herausforderungen allumfassend sind, und die Stigmatisierung psychischer Probleme verringern



Kontext und Teilnehmende:

16- bis 20-Jährige



Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

Dies ist eine sensible Aktivität. Sie erfordert klare Anweisungen und Anleitung während der gesamten Übung. Wenn möglich, sollte sie unter der Aufsicht eines erfahrenen Spezialisten durchgeführt werden, um ihre Wirksamkeit sicherzustellen und Ablehnung zu vermeiden. Wenn die Teilnehmenden sich gut auf diese Übung einlassen, kann sie auch für andere Themen verwendet werden: meine Resilienz (Fragen zu meiner persönlichen Resilienzstrategie), Erfahrungen mit der Arbeit usw. Je nach dem Grad der Auseinandersetzung mit dem Thema psychologische Hilfe, kann es sinnvoll sein, dieser Aktivität andere Aktivitäten zum Thema psychische Gesundheit voranzustellen, z.B. aus diesem Toolkit.

Empfohlene Gruppengröße: 5–30 Personen

Wie man diese Aktivität in einem Eins-zu-eins-Setting einsetzt: Diese Aktivität wird nicht für Eins-zu-eins-Settings empfohlen.

Wie man die Aktivität für vulnerable Gruppen anpasst:

- **Betonen Sie ausdrücklich die Wahlmöglichkeit:** Erinnern Sie die Teilnehmenden daran, dass sie jederzeit ohne Erklärung pausieren, aussetzen oder gehen können.
- **Geben Sie ein „Sicherheitswort“ oder ein Signal** für die Gruppe, um die Aktivität zu unterbrechen oder zu beenden, wenn jemand überfordert ist.
- **Vermeiden Sie es, einzelne Personen herauszugreifen:** Bitten Sie die Teilnehmenden nicht, ihre Schritte zu erklären oder Details mitzuteilen, es sei denn, sie tun dies freiwillig.
- **Nutzen Sie anonyme Reflexionen:** Geben Sie den Teilnehmenden nach der Aktivität die Möglichkeit, ihre Gedanken anonym aufzuschreiben, und sammeln Sie diese für die Diskussion.
- **Vermeiden Sie verbale Trigger:** Ersetzen Sie potenziell triggernde Wörter (z. B. „Angst“, „Hoffnungslosigkeit“) durch sanftere Formulierungen (z. B. „fühlte sich sehr besorgt“, „fühlte sich eine Zeit lang niedergeschlagen“).

- **Stellen Sie Ressourcen zur Verfügung:** Halten Sie eine Liste mit lokalen Anlaufstellen oder Beratern für psychische Gesundheit für Teilnehmende bereit, die nach der Aktivität möglicherweise Unterstützung benötigen.

So passen Sie die Aktivität an unterschiedliche kulturelle Kontexte oder Bildungskontexte an:

- **Verwenden Sie eine einfache, klare Sprache:** Vermeiden Sie Fachjargon oder komplexe Begriffe.
- **Kollektivistische vs. individualistische Kulturen:** In kollektivistischen Kulturen sollten Gruppenreflexion und gemeinsame Erfahrungen im Vordergrund stehen. In individualistischen Kulturen sollte der Schwerpunkt auf persönlicher Reflexion und Autonomie liegen.
- **Für Kinder oder Jugendliche:** Verwenden Sie altersgerechte Sprache und Beispiele (z. B. „war sehr traurig“ statt „Depression“).
- **Für Erwachsene mit geringer Lese- und Schreibkompetenz:** Verwenden Sie mündliche Erklärungen und vermeiden Sie schriftliche Handouts. Konzentrieren Sie sich auf verbale Reflexion und Diskussion.

Seien Sie sich bewusst, dass diese Übung bei einigen Teilnehmenden Emotionen auslösen kann. Beobachten Sie die Aktivität aufmerksam, unterbrechen Sie sie bei Bedarf und bieten Sie Hilfe an. Halten Sie Hilfsmittel bereit.

Benötigte Materialien:

Ein Ort mit ausreichend Platz, an dem die Teilnehmenden bequem nebeneinander in einer Reihe stehen können, am besten im Freien

Dauer:

40 Minuten



Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Bitten Sie die Teilnehmenden, sich nebeneinander aufzustellen.

Schritt 2:

Erklären Sie die Regeln: Jeder entscheidet selbst, ob er teilnehmen möchte. Sie können jederzeit aussteigen, wenn Sie sich unwohl fühlen. Machen Sie deutlich, dass alles, was gesagt wird, vertraulich ist: Was innerhalb der Gruppe gesagt wird, bleibt auch innerhalb der Gruppe! Sagen Sie ihnen dann: Sie werden nun Aussagen hören. Wenn Sie eine ähnliche Erfahrung wie in der Aussage gemacht haben, machen Sie einen Schritt nach vorne. Wenn nicht, bleiben Sie stehen, wo Sie sind.

Schritt 3:

Entfernen Sie sich ein paar Meter von den Teilnehmenden.

Schritt 4:

Lesen Sie die Aussagen nacheinander vor. Warten Sie nach jeder Aussage, damit die Teilnehmenden genügend Zeit haben, einen Schritt nach vorne zu machen, wenn sie dies wünschen.

Schritt 5:

Nachdem die Fragen beantwortet sind, reflektieren Sie gemeinsam mit den Teilnehmenden.

Fazit/Nachbesprechung:

Schritt 6: Die Gruppe berichtet, wie sie sich gefühlt hat.

Schritt 7: Sie fragen, wer eine persönliche Erfahrung teilen möchte.

Mögliche Fragen für die Nachbesprechung

1. „Als Sie sich während der Aktivität im Raum umgeschaut haben, ist Ihnen aufgefallen, wie viele Personen sich zu jeder Aussage gemeldet haben? Wie hat sich das auf Ihre eigenen Erfahrungen ausgewirkt?“
2. „Wie haben Sie vor dieser Aktivität über psychische Probleme gedacht oder gesprochen? Hat sich Ihre Sichtweise geändert, nachdem Sie gesehen haben, wie viele von uns ähnliche Erfahrungen gemacht haben?“
3. „Wie haben Sie sich gefühlt, als Sie während der Aktivität nach vorne getreten oder an Ihrem Platz geblieben sind?“
4. „Was könnte unsere Schule, unsere Gemeinde oder unsere Gesellschaft Ihrer Meinung nach tun, um es Menschen zu erleichtern, über psychische Probleme zu sprechen? Wie können wir zu dieser Veränderung beitragen?“

Schritt 8: Diskutieren Sie mit der Gruppe, ob die Teilnehmenden der Meinung sind, dass psychische Probleme in unserer Gesellschaft ausreichend behandelt werden, und was getan werden kann, um dies zu verbessern.

Verwendete Materialien/Handouts:

Handout Wo bin ich (Meine Erfahrungen mit psychischen Problemen)

Fragen zu meinen Erfahrungen mit psychischen Problemen

1. Haben Sie in Ihrem engen Umfeld Menschen beobachtet, die sich zunehmend zurückgezogen haben oder deren Verhalten sich deutlich verändert hat?
2. Gibt es in Ihrem Umfeld Menschen, die häufig bei der Arbeit oder in der Schule fehlen, ohne dass Sie den Grund dafür kennen?
3. Haben Sie jemals in bestimmten Situationen Symptome wie Angstzustände oder Panikattacken erlebt?
4. Haben Sie in den letzten Monaten Anzeichen von emotionaler Belastung oder Stress bei sich selbst bemerkt?
5. Haben Sie jemals Gefühle der Traurigkeit oder Hoffnungslosigkeit verspürt, die länger als zwei Wochen anhielten?
6. Haben Sie in Ihrem Leben schon einmal Phasen erlebt, in denen Sie sich isoliert oder allein gefühlt haben?
7. Haben Sie sich jemals durch die psychischen Probleme eines nahestehenden Verwandten erheblich belastet gefühlt?
8. Haben Sie jemals Verhaltensweisen bei sich selbst in einer Stresssituation bemerkt, die Sie beunruhigen?
9. Haben Sie jemals mit jemandem über Ihre eigenen psychischen Probleme gesprochen?
10. Haben Sie oder jemand aus Ihrem engen Umfeld in der Vergangenheit schon einmal professionelle Hilfe wegen psychischer Probleme in Anspruch genommen?

03.

EMPOWERMENT UND KOMMUNIKATION



EMPOWERMENT UND KOMMUNIKATION

DAS THEMA

Empowerment ist die Fähigkeit, für sich selbst einzutreten, selbstbewusste Entscheidungen zu treffen und sinnvolle Beziehungen aufzubauen. Effektive Kommunikation ist das Herzstück von Empowerment und ermöglicht es Individuen, ihre Bedürfnisse klar zu äußern und positive Beziehungen aufzubauen. Dieser Abschnitt konzentriert sich auf die Förderung von Durchsetzungsfähigkeit, Selbstbewusstsein und der Fähigkeit, in verschiedenen Situationen effektiv zu kommunizieren.

EINBLICK

Junge Menschen äußern oft die Befürchtung, dass sie in beruflichen Situationen nicht effektiv kommunizieren können, und führen dafür mangelndes Selbstvertrauen und Angst vor Diskriminierung an. Die Verbesserung der Kommunikationsfähigkeiten befähigt junge Menschen, sich authentisch auszudrücken und berufliche Herausforderungen effektiver zu meistern.

AKTIVITÄTEN

Die Teilnehmenden lernen, ihre Stärken und Grenzen zu erkennen und gleichzeitig Strategien zur Bewältigung von Herausforderungen zu entwickeln. Durch die Auseinandersetzung mit nonverbalen Signalen, Tonfall und Techniken zur Abgrenzung erwerben sie die Fähigkeiten, sich selbstbewusst und emphatisch auszudrücken. Diese Fähigkeiten sind nicht nur für die persönliche Entwicklung von entscheidender Bedeutung, sondern auch für die Bewältigung beruflicher Herausforderungen und die konstruktive Lösung von Konflikten.

RÜCKEN AN RÜCKEN ZEICHNEN



Kategorie:

Empowerment und Kommunikation



Überblick:

Diese Aktivität konzentriert sich auf den Aufbau von Kommunikationsfähigkeiten. Indem die Teilnehmenden herausfinden, wie sie das, was mit Worten beschrieben wird, zeichnen können, ohne das Ausgangsbild zu sehen, verstehen sie die Bedeutung einer klaren und eindeutigen Kommunikation und die Schwierigkeit zu kommunizieren, ohne die non-verbalen Kommunikationsanteile sehen zu können.



Lern- und Teilnahmeziele:

- die Bedeutung klarer und verständlicher Informationen verstehen
- Erkennen der unverzichtbaren Rolle nonverbaler und visueller Signale in der Kommunikation
- Techniken zur Verbesserung der verbalen Kommunikationsfähigkeiten üben und Feedback auf positive und konstruktive Weise ausdrücken



Kontext und Teilnehmende:

Diese Aktivität kann entweder in einem Klassenzimmer oder in einem Besprechungsraum durchgeführt werden. Die Teilnehmenden können Schüler, Studierende oder junge Berufstätige sein, die ihre ersten Berufserfahrungen sammeln. Probleme können bei Menschen mit einer Hörbehinderung sowie bei Menschen mit einem eingeschränkten Wortschatz auftreten.



Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Empfohlene Gruppengröße: Die Anzahl der Teilnehmenden sollte von der Größe des verfügbaren Raums abhängen und auf eine Anzahl begrenzt sein, die es jedem Paar ermöglicht, einen bequemen Platz zu wählen und sich untereinander zu unterhalten (optimalerweise 12 Teilnehmende).
- Um diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) durchzuführen, kann ein Teilnehmender diese Aufgabe gemeinsam mit dem Trainer übernehmen.
- Diese Aktivität mit vulnerablen Gruppen (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Problemen) durchzuführen sollten keine besonderen Schwierigkeiten bereiten. Es ist ratsam, neutrale Bilder auszuwählen, die keine Kontexte oder Erfahrungen enthalten, die bei den Teilnehmenden negative Emotionen auslösen könnten.
- Bei gemischten kulturellen und sprachlichen Gruppen empfiehlt es sich, neutrale Bilder zu verwenden, die in keiner bestimmten Kultur negative Assoziationen hervorrufen. Die Teilnehmenden können so zu Paaren zusammengestellt werden, dass in jedem Paar mindestens eine gemeinsame Sprache gesprochen wird.
- Sie können für jedes Paar zwei verschiedene Bilder vorbereiten, damit jedes Mitglied des Paares die Möglichkeit hat, sowohl die Rolle des Anweisungsgebers als auch die des Zeichnenden zu übernehmen.

- Die Gruppe kann das Paar auswählen, das das Bild mit der höchsten Genauigkeit getroffen hat, und es mit einem kleinen Preis belohnen.
- Die Wiederholung der Aktivität mit Partnertausch kann die Beteiligung erhöhen. Die Diskussion in Paaren kann die Beteiligung verbessern, da eine Person mehr mitteilt. Es ist jedoch auch wichtig, anschließend im Plenum zu sprechen, da Paare sehr unterschiedliche Erfahrungen mit der Aktivität machen können.



Benötigte Materialien:

- Arbeitsblätter mit Bildern
- leeres Papier
- Schreibmaterialien (Bleistifte, Buntstifte, Radiergummi)



Dauer:

45 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Teilen Sie die Teilnehmenden in Paare auf. Sie sitzen mit dem Rücken zueinander auf den Stühlen, die ausreichend entfernt von anderen Paaren entfernt stehen, so dass es zu weniger Ablenkung kommt.

Geben Sie jedem Paar ein Bild und ein leeres Blatt Papier. Achten Sie darauf, dass nur ein Teilnehmender des Paares das Bild sieht.

Schritt 2:

Bitten Sie die Teilnehmenden, mit der Arbeit zu beginnen, indem der Teilnehmende, der das Bild erhalten hat, seinem Partner erklärt, was er auf das leere Blatt Papier zeichnen soll. Sie haben 10 Minuten Zeit, um die Zeichnungen fertigzustellen.

Bitten Sie die Teilnehmenden, keine anderen Kommunikationsmittel als das gesprochene Wort zu verwenden. Es ist wichtig, dass nur der Teilnehmende, der das Bild in der Hand hält, sprechen darf. Sein Partner darf keine Fragen stellen.

Beobachten Sie währenddessen den Fortschritt der Aktivität bei jedem Paar.

Schritt 3:

Wenn die Zeit abgelaufen ist, bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Bilder zu falten oder zu knicken und zu warten, bis sie an der Reihe sind. Bitten Sie jedes Paar, sowohl das Originalbild als auch das während der Aktivität entstandene Bild der gesamten Gruppe vorzustellen. Sie werden die beiden Bilder vergleichen und dabei die Schwierigkeiten darlegen, auf die sie beim Zeichnen der vorgegebenen Motive gestoßen sind, sowie die Aspekte, die bei der Kommunikation zwischen den beiden gut oder weniger gut funktioniert haben.

Schritt 4:

Geben Sie einen allgemeinen Überblick über die Wechselbeziehung zwischen verbalen und nonverbalen Komponenten der Kommunikation.

Geben Sie Beispiele aus der Praxis, bei denen es zu Missverständnissen kommt, wenn eine der Komponenten der Kommunikation fehlt, wie z. B.:

1. PROBLEM MIT DER SPRACHLICHEN KODIERUNG:

- Szenario: Ein Arzt erklärt einem Patienten eine komplexe medizinische Diagnose unter Verwendung von hochtechnischer Fachsprache.
- Fehlende Komponente: Angemessene sprachliche Kodierung der Botschaft. Der Arzt hat es versäumt, die Informationen in eine für den Patienten verständliche Sprache zu übersetzen.
- Ergebnis: Der Patient verlässt den Termin verwirrt und besorgt, ohne sein Leiden oder den Behandlungsplan wirklich verstanden zu haben.

2. PROBLEM BEI DER SPRACHLICHEN ENTSCHLÜSSELUNG:

- Szenario: Ein Kundendienstmitarbeiter sendet eine E-Mail, in der er sich für eine Dienstunterbrechung entschuldigt, aber der Kunde interpretiert den formellen Ton als unaufrichtig und abweisend.

- Fehlende Komponente: Angemessene sprachliche Entschlüsselung der Botschaft. Der Kunde interpretiert den Tonfall und die Absicht aufgrund seiner eigenen Vorurteile oder Erfahrungen falsch.
- Ergebnis: Der Kunde bleibt unzufrieden und eskaliert möglicherweise seine Beschwerde, wodurch die Beziehung zum Unternehmen beschädigt wird.

3. FEHLENDES FEEDBACK:

- Szenario: Eine Lehrkraft gibt eine komplexe Hausaufgabe auf, bietet den Schülern jedoch keine Möglichkeit, klärende Fragen zu stellen oder Feedback zu ihren Fortschritten zu erhalten.
- Fehlende Komponente: Ein Feedback-Mechanismus. Die Schüler können ihr Verständnis nicht überprüfen oder um Rat fragen, was zu möglichen Fehlern und Frustrationen führt.
- Ergebnis: Die Schüler haben möglicherweise Schwierigkeiten mit der Aufgabe, was zu schlechten Leistungen, verminderter Motivation und einem mangelnden Verständnis des Lernstoffes führt.

4. MISSVERSTÄNDNIS DES KONTEXTS:

- Szenario: Ein Kollege sendet über einen Messenger einen Witz, der von einem anderen Kollegen als beleidigend empfunden wird, da dieser den typisch humorvollen Kommunikationsstil des Absenders nicht kennt.
- Fehlende Komponente: Verständnis des Kontexts der Nachricht. Dem Empfänger fehlen die Informationen, um die Nachricht im Rahmen des üblichen Kommunikationsstils des Absenders zu interpretieren.
- Ergebnis: Die Nachricht wird ernst genommen, was zu verletzten Gefühlen, Beleidigungen und potenziellen Konflikten am Arbeitsplatz führt.

Um die Aktivität interaktiver zu gestalten, können Sie die Teilnehmenden bitten, Beispiele für Missverständnisse und Fehlkommunikation aus ihrem Alltag zu nennen.

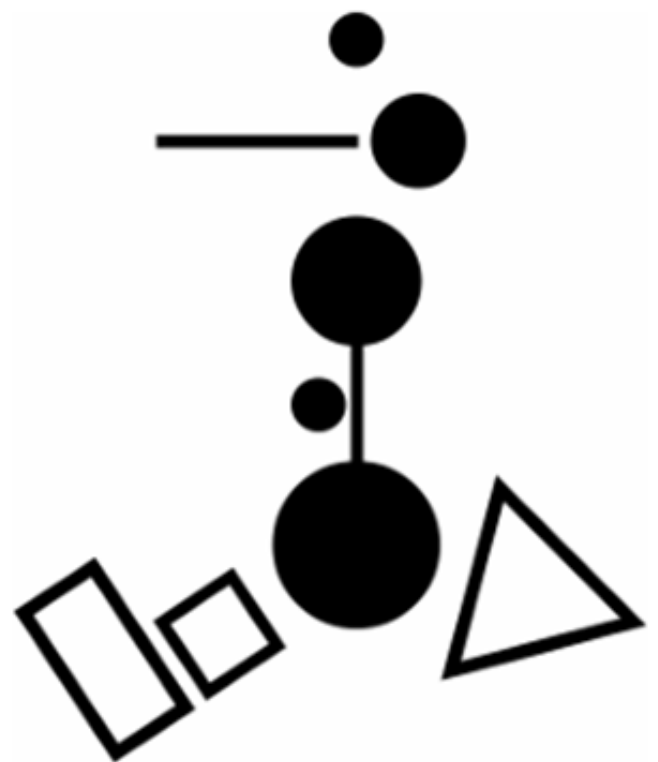
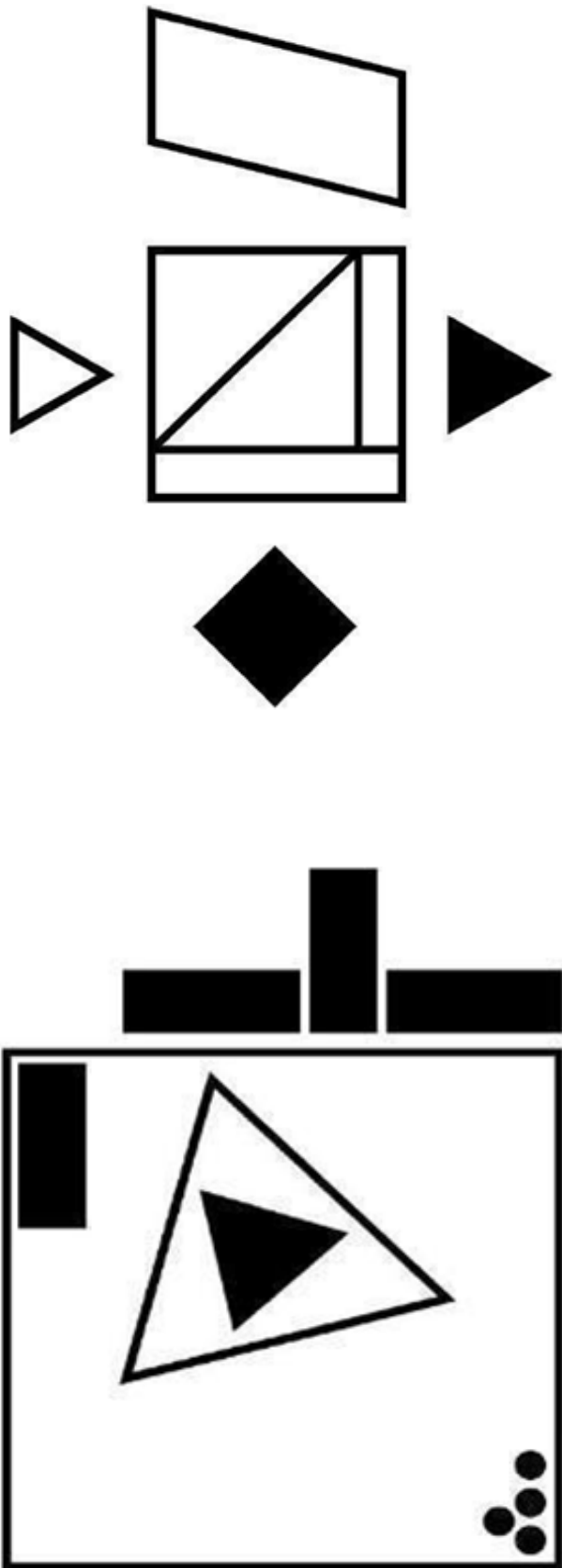
Fazit/Nachbesprechung:

Beenden Sie die Aktivität, indem Sie die Arbeit in Paaren auswerten und die Notwendigkeit einer klaren Kommunikation betonen. Betonen Sie noch einmal die Bedeutung von nonverbaler Kommunikation und visuellen Informationen.

Stellen Sie den Teilnehmenden folgende Fragen:

- Wie haben Sie ohne die Möglichkeit zu sprechen gearbeitet?
- Was hat Ihnen an den Anweisungen Ihres Partners gefallen und was nicht?
- Welche Vorteile hat diese Aktivität für Sie persönlich?
- Welche Schritte müssen Ihrer Meinung nach während des Dialogs unternommen werden, um gegenseitige Missverständnisse zu vermeiden?

Verwendete Materialien/Handouts:



EFFEKTIVE KOMMUNIKATION



Kategorie:

Empowerment und Kommunikation



Überblick:

Dies ist eine für Kleingruppen konzipierte Übung zur Stärkung von effektiver Kommunikation. Der Schwerpunkt liegt auf Rollenspielen von stressigen oder angstbesetzten Situationen, um den Teilnehmenden zu helfen, Bewältigungsstrategien zu entwickeln. Unter Anleitung eines Trainers können junge Menschen in einer kontrollierten Umgebung „Was-wäre-wenn“-Szenarien durchspielen. Sie werden von Gleichaltrigen dabei unterstützt, effektivere Kommunikationsstrategien und -maßnahmen zu diskutieren und zu entdecken.



Lern- und Teilnahmeziele:

- Kommunikationsstörungen in Situationen mit hohem Stress- oder Angstpotenzial erkennen
- Entwicklung effizienterer und effektiverer Kommunikationsstrategien und -instrumente
- Ursachen für Stress und Angst diskutieren und Ausstiegsstrategien identifizieren



Kontext und Teilnehmende:

Mögliche Settings:

- Schule
- Arbeitsplatz

Zielgruppen:

- Kleine Klassen oder Themenkursgruppen (bis zu 10 Teilnehmende)
- Kleine Projekt- oder Büroteams (bis zu 10 Teilnehmende)



Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

Über die Umgebung:

- Die Aktivität erfordert eine informelle Umgebung, die sich von den üblichen formellen Erfahrungen der Teilnehmenden unterscheidet.
- In einer Schule könnte ein Klassenzimmer als Rahmen für die Aktivität genutzt werden, aber es ist besser, wenn es sich nicht um das reguläre Klassenzimmer der Teilnehmenden handelt, damit sie einen Unterschied in der Umgebung spüren können.
- Das Gleiche gilt für eine Büroumgebung.
- Um diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) einzusetzen, kann sie so angepasst werden, dass sie sich ganz auf die Erfahrungen des Einzelnen konzentriert. Anstatt aus einem gemeinsamen Kartensatz zu ziehen, können der Trainer und der Teilnehmende gemeinsam Szenarien erstellen, die auf den realen Herausforderungen des Teilnehmenden basieren (z. B. Prüfungsangst, Stress bei Vorstellungsgesprächen, Konflikte mit Freunden). Rollenspieloptionen im Eins-zu-eins-Setting:

- Der Teilnehmende spielt sich selbst, während der Mentor eine andere Rolle übernimmt (Lehrkraft, Kollege, Chef usw.).
- Der Mentor spielt eine adaptive oder maladaptive Reaktion vor, und der Teilnehmende reflektiert diese.
- Der Teilnehmende kann das Rollenspiel „einfrieren“ und Alternativen brainstormen, bevor er fortfährt.

Über die Zielgruppe:

- Empfohlene Gruppengröße: 8–15 Teilnehmende. Diese Anzahl ermöglicht eine Vielzahl von Szenarien und stellt sicher, dass es genügend Beobachter und Akteure gibt, ohne dass jemand zu lange untätig bleibt.
- Es ist wichtig, dass die Teilnehmenden häufige auftretende nachvollziehbare, stressige oder Angst auslösende Situationen diskutieren und nachspielen können. Dadurch wird die Aktivität effektiver und lässt sich leichter auf reale Szenarien übertragen.
- Um die Aktivität an vulnerable Gruppen anzupassen (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Problemen), kann der Trainer die Rollenkarten vereinfachen – verwenden Sie kurze, direkte Sätze oder Symbole, um Rollen und Ziele anzugeben. Bieten Sie zusätzliche Anleitung an oder bilden Sie Paare, damit sich Teilnehmende gegenseitig unterstützen können.
- Schaffen Sie eine sichere Umgebung, insbesondere für Jugendliche mit emotionalen oder Verhaltensproblemen, indem Sie klarstellen, dass die Teilnahme freiwillig und ein „Aussteigen“ jederzeit möglich ist. Ermutigen Sie die Teilnehmenden zum Rollentausch, damit sie verschiedene Perspektiven erkunden können (z. B. die Rolle der gestressten Person vs. die Rolle des Unterstützers). Heben Sie während der Nachbesprechung Bewältigungsstrategien hervor, wie z. B. tiefes Atmen, Hilfe suchen oder negative Gedanken umformulieren.

Über den Trainer:

- Der Trainer sollte über angemessene Kommunikations- und pädagogische Fähigkeiten verfügen.

Zu den Rollenspielszenarien:

- Die Szenarien sollten für die Teilnehmenden relevant sein (z. B. in Bezug auf Vorstellungsgespräche, Schultests oder Bewertungsgespräche).
- Am besten eignen sich Situationen, die mit hohem Stress oder großer Angst verbunden sind (z. B. Gespräche mit Eltern, Konflikte mit Lehrkräften oder Tutoren).

Benötigte Materialien:

- „Was wäre, wenn“-Kartenspiel

Vom Trainer in Absprache mit der Lehrkraft oder Büroleiter vorbereitet. Diese Karten werden verwendet, um das Rollenspiel zu beginnen.



Die Karten sollten die folgenden Informationen über die Szene enthalten:

- Eine kurze Geschichte, die den Schauplatz beschreibt (unter Verwendung der 5 W-Fragen: Wer, Was, Wo, Wann, Warum)
- Kurzbeschreibungen und Charakterisierungen der Rollen der Akteure

Die Karten können im Voraus vorbereitet oder gemeinsam mit den Teilnehmenden in Echtzeit erstellt werden. In diesem Fall wird Schreibmaterial benötigt.

- Notizblöcke oder Papier für Beobachter (optional)
- Stifte oder Bleistifte



Dauer:

60 Minuten (ohne Kartenerstellung während der Sitzung)

80 Minuten (mit Kartenerstellung während der Sitzung)



Ablauf der Aktivität:

Schritt 1: Vorstellung der Aktivität

- Begrüßen Sie die Teilnehmenden und erklären Sie den Ablauf, den Zweck und die Ziele der Aktivität.
- Treffen Sie eine Gruppenvereinbarung: Die Teilnahme ist freiwillig, jeder kann jederzeit aussteigen, alle Meinungen werden respektiert. Sowohl die Teilnehmenden als auch der Trainer sind dafür verantwortlich, eine sichere und respektvolle Umgebung zu schaffen.

Schritt 2 (optional): Erstellung von „Was wäre wenn“-Karten

- Erklären Sie, dass die Gruppe einen Stapel „Was wäre, wenn“-Karten erstellen wird. Jede Karte beschreibt eine stressige oder herausfordernde Situation, die für ihre Erfahrungen relevant ist.
- Geben Sie ein Beispiel: „Ein 17-jähriger Schüler hat morgen eine Mathematikarbeit. Mathematik fällt ihm schwer. Nachdem er zwei Stunden lang mit seinem besten Freund gelernt hat, gerät er in Panik, weil er glaubt, nicht vorbereitet zu sein.“
- Bitten Sie jeden Teilnehmenden, ein Szenario auf eine Karte zu schreiben.
- Sammeln Sie die Karten ein und stellen Sie einen Stapel zusammen.

Schritt 3: Die Szene vorbereiten

- Ziehen Sie eine Karte aus dem Stapel und lesen Sie das Szenario laut vor (aber geben Sie noch keine Details zu den Rollen preis).
- Bitten Sie Freiwillige, in der Szene mitzuspielen, und wählen Sie einen Beobachter aus.
- Geben Sie private Anweisungen:
 - Jeder Schauspieler erhält seine Rollenbeschreibung.
 - Der Beobachter erhält Beobachtungsrichtlinien.
 - Niemand kennt die Rollen der anderen.
 - Helfen Sie den Schauspielern beim Aufbau der Szene (Requisiten, Stühle oder kleine Anpassungen).

Schritt 4: Rollenspiel zum „Was-wäre-wenn“-Szenario

- Bitten Sie die Teilnehmenden, die nicht mitspielen, sich Notizen zu wichtigen Momenten oder Verhaltensweisen zu machen.
- Führen Sie das Rollenspiel einmal ohne Unterbrechungen durch.
- Führen Sie das Rollenspiel ein zweites Mal durch, aber diesmal kann der Beobachter die Handlung bis zu dreimal (jeweils für 5 Sekunden) unterbrechen, um wichtige Punkte hervorzuheben.

Schritt 5: Individuelles Feedback

- Zeigen Sie die vollständigen Karteninformationen, einschließlich Rollen und Ziele.
- Bitten Sie die Darsteller und den Beobachter, Folgendes mitzuteilen:
 - Wie sie sich in ihrer Rolle gefühlt haben.
 - Was ihnen in Bezug auf Kommunikation und Emotionen aufgefallen ist.
 - Was gut funktioniert hat und was schwierig war.

Schritt 6: Gruppendiskussion

- Leiten Sie eine Gruppendiskussion mit Fragen wie:
 - „Welche Kommunikationsprobleme sind Ihnen in dieser Situation aufgefallen?“
 - „Was glauben Sie, wie sich die einzelnen Personen in dieser Situation gefühlt haben?“
 - „Wenn Sie in dieser Situation wären, was würden Sie anders machen?“
- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, Strategien zur Stressreduzierung oder Verbesserung der Kommunikation vorzuschlagen.
- Fügen Sie Ihren eigenen Input hinzu: Fassen Sie gute Ideen zusammen und geben Sie bei Bedarf Tipps für eine effektive Kommunikation.

Schritt 7: „Was wäre, wenn“-Wiederholung

- Bitten Sie neue Freiwillige, **dasselbe Szenario noch einmal** nachzuspielen, diesmal jedoch unter Anwendung der Vorschläge der Gruppe.
- Fragen Sie nach der Wiederholung die neuen Darsteller und die Gruppe:
 - Was hat sich verändert?
 - Haben sich Kommunikation und Emotionen verbessert?
 - Welche Strategien haben am besten funktioniert?

Schritt 8: Abschließende Überlegungen und Feedback

- Fassen Sie die Aktivität zusammen: Betonen Sie die Bedeutung von Anpassungsfähigkeit, emotionaler Bewusstheit und Kommunikation.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, **einen wichtigen Lernpunkt** oder eine Erkenntnis mitzuteilen.
- Vielen Dank an alle für ihre Teilnahme.

Fazit/Nachbesprechung:

- Erinnern Sie die Teilnehmenden daran, dass die Qualität der „Was wäre, wenn“-Karten die Aktivität stark beeinflusst. Die Szenarien sollten realistisch und relevant sein.
- Betonen Sie, dass diese Aktivität an verschiedene Themen, Altersgruppen und Lernziele angepasst werden kann.
- Fordern Sie die Teilnehmenden auf, über die Dynamik nachzudenken:
 - Was hat den Figuren geholfen, ihre Ziele zu erreichen?
 - Was hat es erschwert?
- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, ihre emotionalen Erfahrungen zu erkunden:
 - Wie haben Sie sich während des Rollenspiels gefühlt?
 - Welche Emotionen haben Sie am meisten angesprochen?
 - Wie würden Sie mit ähnlichen Emotionen im wirklichen Leben umgehen?
- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, ihre emotionalen Erfahrungen zu erkunden:
 - Wie haben Sie sich während des Rollenspiels gefühlt?
 - Welche Emotionen haben Sie am meisten angesprochen?
 - Wie würden Sie mit ähnlichen Emotionen im wirklichen Leben umgehen?

„Was wäre, wenn“-Karte	
Titel	Das Praktikumsgespräch
Geschichte	Ein steriles, modernes Büro. Sonnenlicht strömt durch die großen Fenster und lässt die Staubkörnchen in der Luft tanzen. Sarah sitzt nervös auf der Stuhlkante und spielt mit ihrem Lebenslauf. Ihr gegenüber sitzt die Interviewerin, Frau Johnson, die mit neutralem Gesichtsausdruck Sarahs Bewerbung durchgeht. Frau Johnson stellt unerwartet Sarahs Qualifikationen in Frage oder stellt eine Frage, die Sarah völlig aus der Fassung bringt.
Charaktere	Sarah: Eine frischgebackene Hochschulabsolventin mit hervorragenden Noten, aber begrenzter Praxiserfahrung. Sie ist sehr daran interessiert, dieses Praktikum bei einer renommierten Marketingfirma zu bekommen. Ziel: trotz ihrer Nervosität Selbstvertrauen und Kompetenz ausstrahlen Ms. Johnson: Eine leitende Marketingmanagerin, die für ihre direkte Art und einschüchternde Wirkung bekannt ist. Sie beurteilt Sarahs Eignung für ein anspruchsvolles Praktikum. Ziel: feststellen, ob Sarah über die Fähigkeiten und die Belastbarkeit verfügt, um in diesem anspruchsvollen Umfeld erfolgreich zu sein.

„Was wäre, wenn“-Karte	
Title	Der erste Tag
Story	Eingeschäftiges Großraumbüro, erfüllt vom Klingeln der Telefone und dem Klappern der Tastaturen. Der neue Mitarbeiter Chris sitzt an seinem ungewohnten Schreibtisch, fühlt sich überfordert und ist sich nicht sicher, was er tun soll. Seine Kollegen scheinen beschäftigt und in Gedanken versunken zu sein, und er zögert, sie mit Fragen zu unterbrechen. Chris wird gebeten, eine Aufgabe zu erledigen, die er nicht versteht.
Charaktere	Chris: Ein frischgebackener Hochschulabsolvent, der seinen ersten Vollzeitjob antritt. Er möchte einen guten Eindruck hinterlassen, fühlt sich jedoch verloren und ist von der neuen Umgebung eingeschüchtert. <u>Ziel:</u> seinen ersten Tag überstehen, seine Aufgaben verstehen und beginnen, Beziehungen zu Kollegen aufzubauen Alex: Ein freundlicher und aufgeschlossener Kollege, der seit mehreren Jahren im Unternehmen tätig ist. <u>Ziel:</u> Chris dabei helfen, sich in seiner neuen Rolle willkommen und wohlfühlen.

„Was wäre, wenn“-Karte	
Titel	Die Leistungsbeurteilung
Geschichte	Ein kleiner Besprechungsraum. Michael, ein junger Mitarbeiter, der seit sechs Monaten in der Firma ist, sitzt nervös seiner Vorgesetzten Sarah gegenüber. Sarah hat dieses Gespräch anberaumt, um Michaels Leistung zu besprechen und ihm Feedback zu geben. Sarah beginnt die Beurteilung mit einer negativen Bemerkung, woraufhin Michael in die Defensive geht und Schwierigkeiten hat, das Feedback anzunehmen.
Charaktere	Michael: Unsicher, wie er arbeitet, und ängstlich, Kritik zu erhalten. <u>Ziel:</u> Feedback offen entgegennehmen und Bereitschaft zum Lernen und zur Verbesserung zeigen Sarah: Möchte konstruktives Feedback geben und klare Erwartungen an Michaels Entwicklung formulieren. <u>Ziel:</u> effektives Feedback geben und Michael motivieren, seine Leistung zu verbessern

MEINE STÄRKEN



Kategorie:

Empowerment und Kommunikation



Überblick:

Der Teilnehmende erkennt seine eigenen Stärken anhand eines Profiling-Verfahrens.



Lern- und Teilhabeziele:

- Identifizieren der persönlichen Stärken
- das Selbstwertgefühl stärken und Selbstbewusstsein und Selbstvertrauen hinsichtlich der Aufgabe entwickeln, die eigenen Stärken gegenüber anderen zu formulieren.



Kontext und Teilnehmende:

Teilnehmende, die sich ihrer Stärken nicht sicher sind

Alter 16-24



Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Die Teilnehmenden werden gebeten, drei ihrer Stärken zu nennen. Einige werden dazu in der Lage sein, viele werden jedoch Probleme mit dieser Aufgabe haben. Wenn sich die Teilnehmenden kennen, können Sie mit der folgenden kurzen Übung beginnen: Legen Sie Umschläge je mit dem Namen eines der Teilnehmenden darauf auf einen Tisch. Jede Person erhält so viele kleine Zettel, wie es insgesamt Teilnehmende gibt, minus eins (10 Teilnehmende → Jeder Teilnehmende erhält 9 Zettel). Bitten Sie dann die Teilnehmenden, jeweils eine positive Eigenschaft für jeden der anderen Teilnehmenden auf einen Zettel zu schreiben. Bitten Sie sie, die Zettel in die entsprechenden Umschläge zu stecken. Wenn alle fertig sind, geben Sie den Teilnehmenden den Umschlag mit ihrem Namen darauf. Nun sollten sie mehrere positive Eigenschaften erhalten haben, die sie als ihre Stärken betrachten können.
- Wenn das Material und die Stifte verteilt sind, sollte der Trainer herumgehen und bei Bedarf beim Verständnis helfen.
- Nach Abschluss der Übung sollen die Teilnehmenden alle Stärken herausschreiben, für die sie zwei oder drei Kreuzchen gemacht haben. Sie sollten mindestens eine Situation notieren, in der sie diese Stärke gezeigt haben.
- Variante für kreative und künstlerisch begabte Menschen: sie können eine menschliche Figur sowie Symbole für die Stärken auf Papier malen
- Empfohlene Gruppengröße: 1 bis 30 Personen
- Wie man diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) einsetzt: Brainstormen Sie zunächst mit dem Teilnehmenden, welche typischen Stärken in einem Arbeitsumfeld vorhanden sein könnten.
- Wie man die Aktivität für vulnerable Gruppen anpasst (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Herausforderungen): Ändern Sie den Text in eine einfachere Sprache, fügen Sie Bilder hinzu.

- Anpassung der Aktivität an unterschiedliche kulturelle Kontexte oder Bildungskontexte: In einigen Kulturen kann offen über persönliche Stärken zu sprechen als prahlerisch empfunden werden. Passen Sie sich an, indem Sie es als „Fähigkeiten, die der Gruppe helfen“ oder „Eigenschaften, die Sie in das Team einbringen“ formulieren
- Für Teilnehmende mit eingeschränkter Lese- und Schreibkompetenz sollten Sie die Darstellung visueller gestalten (Bilder, Symbole oder Rollenspielbeispiele anstelle von schriftlichen Fragebögen).
 - Schaffen Sie zunächst ein Gefühl der Sicherheit – Selbstreflexion kann ein Gefühl der Verletzlichkeit hervorrufen. Beginnen Sie mit einem Brainstorming in der Gruppe, bevor Sie zum persönlichen Austausch übergehen.
 - Verwenden Sie einfache Begriffe für Stärken (z. B. „freundlich“, „fleißig“, „guter Zuhörer“) und erklären Sie diese anhand konkreter Beispiele.



Benötigte Materialien:

- Fragebogen „Ich und meine Stärken“
- Bleistift
- Blatt Papier
- eventuell Umschläge und kleinere Zettel, wenn Sie die Vorübung für sinnvoll halten



Dauer:

20-30 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Der Trainer fragt die Gruppe nach der Definition persönlicher Stärken. Er schreibt die Definition auf und bittet die Teilnehmenden, verschiedene Stärken zu nennen und diese ebenfalls aufzuschreiben.

Schritt 2:

Die Teilnehmenden werden gebeten, drei ihrer eigenen Stärken aufzuschreiben.

Schritt 3:

Der Trainer verteilt den Fragebogen und erklärt die Aufgabe: Lesen Sie jedes Beispiel für eine Stärke sowie die drei Optionen für unterschiedliches Verhalten sorgfältig durch. Markieren Sie dann diejenige, die Ihrer Meinung nach am besten auf Sie zutrifft.

Schritt 4:

Während die Teilnehmenden den Fragebogen ausfüllen, geht der Trainer herum und hilft bei Bedarf beim Verständnis.

Schritt 5:

Wenn die Teilnehmenden fertig sind, identifizieren sie diejenigen Stärken, bei denen sie mindestens zwei Kästchen angekreuzt haben.

Schritt 6:

Nun schreiben sie diese Stärken auf. Es handelt sich um ihre eigenen Stärken. Zu jeder Stärke geben sie eine Beispielsituation, in der sie diese Stärke gezeigt haben (z. B.: Verantwortung übernehmen: Ich habe Verantwortung übernommen, als ich mich nachmittags um meine jüngeren Geschwister gekümmert habe).

Alternative für kreative und künstlerisch begabte Menschen: Sie malen eine menschliche Figur auf ein Blatt Papier und malen Symbole für ihre Stärken hinein.

Fazit/Nachbesprechung:

Anschließend wird diskutiert, welche Stärken sie haben und ob sie neue entdeckt haben.

Verwendete Materialien/Handouts:

Fragebogen „Ich und meine Stärken“

Fragebogen „Ich und meine Stärken“

1. Hilfsbereitschaft

- Ich biete an, schweren Einkaufstüten für jemanden zu tragen, der in meiner Nachbarschaft Schwierigkeiten hat.
- Ich unterstütze einen Kollegen oder Klassenkameraden, indem ich Ideen mit ihm bespreche oder gemeinsam mit ihm an einem Projekt arbeite.
- Ich engagiere mich ehrenamtlich bei Veranstaltungen wie Lebensmittelsammlungen oder Parkreinigungen.

2. Gute Kommunikation

- Ich bin gut darin, meinen Freunden bei einem Treffen die Regeln eines neuen Spiels klar zu erklären.
- Wenn ich ein Problem mit einem Familienmitglied habe, spreche ich es an und versuche, einen Kompromiss mit ihm.
- Wenn ein Kunde bei meiner Arbeit lautstark eine ungerechtfertigte Beschwerde vorbringt, kann ich ruhig bleiben und respektvoll sprechen, aber meinen Standpunkt klar darlegen.

3. Problemlösungsfähigkeiten

- Der Wasserhahn zu Hause tropft. Ich schaue mir Tutorials an und verwende verfügbare Werkzeuge, um ihn zu reparieren.
- Der Veranstaltungsort, an dem mein bester Freund seinen Geburtstag feiern wollte, wurde abgesagt. Also telefoniere ich herum und finde einen alternativen Ort.
- Ich habe eine Präsentation bei der Arbeit und die Präsentationssoftware funktioniert nicht. Ich finde eine Lösung und präsentiere mit einer anderen Software oder ganz ohne.

4. Anpassungsfähigkeit

- Meine Familie wollte ins Schwimmbad gehen, aber jetzt regnet es. Schnell organisiere ich mich neu und plane stattdessen etwas anderes.
- Ich erwarte Besuch von jemandem mit einer Ernährungseinschränkung (Gluten- oder Laktoseintoleranz, Veganer ...). Also lerne ich, ein neues Gericht zu kochen, das die Ernährungseinschränkungen berücksichtigt.
- Mein Kollege ist krank geworden und mein Chef bittet mich, länger zu bleiben. Ich verschiebe einen Termin, um dies zu ermöglichen.

5. Zeitmanagement

- Nächste Woche habe ich zwei Prüfungen und eine Präsentation. Ich erstelle einen Zeitplan, in dem ich festlege, wann ich was vorbereiten will. Ich halte mich an meinen Zeitplan.
- Ich möchte einen Kuchen für einen Freund und meine Großeltern backen, da sie am selben Tag Geburtstag haben. Nun bittet mich mein Nachbar um Hilfe. Ich bereite die Kuchen vor und helfe anschließend meinem Nachbarn.
- Mein Chef hat mich gebeten, an der Kasse zu arbeiten. Ich habe bemerkt, dass jemand Milch im Gang verschüttet hat, also wische ich sie auf.

6. Teamarbeit

- Ich koordiniere mit Freunden eine Überraschungsparty und teile die Aufgaben auf, damit die Arbeit fair verteilt ist.
- Ich melde mich freiwillig, um mit meinen Nachbarn eine Gemeinschaftsaktion zur Säuberung der Nachbarschaft zu organisieren.
- Mein Kollege hat eine Deadline, hat es aber nicht geschafft. Ich erledige die Arbeit für ihn, auch wenn ich dafür Überstunden machen muss.

7. Liebe zum Detail

- Ich möchte nach einem neuen Rezept kochen. Ich lese die Anleitung sorgfältig durch und überprüfe, ob ich alle notwendigen Zutaten habe.
- Bevor ich eine wichtige Einladung verschicke, bemerke ich einen Tippfehler und korrigiere ihn vor dem Drucken.
- Ich überprüfe einen Finanzbericht, um sicherzustellen, dass keine Unstimmigkeiten vorliegen.

8. Emotionale Intelligenz

- Ich tröste einen Freund, der eine schwere Zeit durchmacht, indem ich ihm zuhöre und ihm Unterstützung anbiete.
- Ich helfe einem Kind, mit seiner Frustration umzugehen, indem ich ruhig über seine Gefühle spreche.
- Ich moderiere eine Teamdiskussion, damit alle Stimmen gehört werden und Spannungen abgebaut werden.

9. Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit

- Einer meiner Freunde fühlt sich nicht wohl. Ich Sorge dafür, dass er sicher nach Hause kommt.
- Ich erledige immer meine Aufgaben, egal ob Hausaufgaben oder Hausarbeiten.
- Mein Chef hat mich gebeten, eine wichtige Präsentation für nächste Woche vorzubereiten. Ich liefere sie pünktlich und mit allen erforderlichen Materialien.

10. Analytisches Denken

- Ich möchte irgendwohin in den Urlaub fahren. Ich vergleiche verschiedene Reiseoptionen, um die kostengünstigste zu finden.
- Ich möchte ein neues Auto kaufen. Deshalb analysiere ich meine monatlichen Ausgaben, um Bereiche zu identifizieren, in denen ich Geld sparen kann.
- Ich möchte die Verkaufszahlen meines Unternehmens verbessern und überprüfe daher das Kundenfeedback, um Trends zu erkennen und Produktinnovationen vorzuschlagen.

MEINE SUPERPOWER



Kategorie:

Empowerment und Kommunikation



Überblick:

Diese Übung hilft den Teilnehmenden, Selbstvertrauen und innere Stärke aufzubauen, indem sie eine besondere Fähigkeit identifizieren und anerkennen, um so ihr Selbstvertrauen zu stärken. Indem sie sich diese Stärke als „Superpower“ vorstellen, können sie sie besser verstehen und in realen Situationen einsetzen.



Lern- und Teilhabeziele:

Diese Aktivität identifiziert in einer entspannten, die Kreativität und Fantasie anregenden Atmosphäre die Stärken der Teilnehmenden und fördert eine positive Denkweise, indem sie sich auf Stärken statt auf Schwächen konzentriert.



Kontext und Teilnehmende:

ideal für Menschen in Übergangsphasen ihres Lebens, die möglicherweise ihre Stärken erkennen müssen, um anfängliche Unsicherheiten zu überwinden. Das Alter spielt keine Rolle.



Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

Beobachten Sie die Teilnehmenden während der gesamten Übung aufmerksam. Wenn einzelne Personen Probleme haben, ihre Stärken zu erkennen, gehen Sie auf sie zu und fragen Sie sie, was andere Menschen Positives über sie sagen würden.

Sie können die Übung „Meine Stärken“ aus diesem Toolkit verwenden.

Eskannhilfreichsein,dieseÜbungregelmäßigzuwiederholen,da sielangsamSelbstvertrauen aufbaut und dabei hilft, den Fokus von dem, was fehlt, auf das zu verlagern, was jeder Einzelne gut kann.

Empfohlene Gruppengröße: 1 bis 20 Personen

Wie Sie diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) einsetzen können: Diese Übung lässt sich gut in Eins-zu-eins-Settings anwenden. Sie kommt besonders bei Kindern und künstlerisch begabten Menschen gut an.

Wie kann die Aktivität für vulnerable Gruppen angepasst werden (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Problemen)?

- In manchen Kulturen sind Visualisierungs- und Vorstellungsübungen sehr verbreitet (z. B. Achtsamkeit, geführte Meditation), in anderen bevorzugen die Teilnehmenden möglicherweise praktische, konkrete Ansätze.
- Diese Übung eignet sich gut für jüngere oder weniger gebildete Teilnehmende, da diese möglicherweise besser auf zeichnerische Erklärungen reagieren.
- Geben Sie klare, einfache Beispiele für „Superkräfte“ (z. B. „ein guter Zuhörer sein“, „immer Aufgaben zu Ende zu bringen“, „Humor mitbringen“).
- Verwenden Sie visuelle Hilfsmittel (Karten, Bilder, Symbole) als Inspiration.



Benötigte Materialien:

- bequeme Stühle oder Matten, auf denen sich die Teilnehmenden hinlegen können
- Tische
- Papier
- Buntstifte
- Tafel mit Stiften



Dauer:

40 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Der Trainer schafft im Vorfeld eine ruhige und angenehme Umgebung, indem er beispielsweise das Licht dimmt, LED-Kerzen aufstellt und entspannende Musik spielt. Fragen Sie die Teilnehmenden, welche Soft Skills in einem Arbeitsumfeld hilfreich sind, und schreiben Sie diese an eine Tafel. Lassen Sie die Teilnehmenden diskutieren, über welche Fähigkeiten sie verfügen und wie diese ihnen in einer konkreten Situation geholfen haben. Erklären Sie den Zweck der folgenden Übung: Es geht darum, eine persönliche und einzigartige Eigenschaft oder Charakterzug, die den Teilnehmenden Selbstvertrauen und Stärke verleiht und als „Superpower“ visualisiert wird, zu entdecken und wertzuschätzen.

Schritt 2:

Der Trainer bittet alle, die Augen zu schließen und ein paar Mal tief durchzuatmen, um sich zu zentrieren. Er kann dazu Sätze verwenden wie:
„Stellen Sie sich vor, Sie befinden sich an einem Ort, an dem Sie sich vollkommen sicher und wohl fühlen. Das kann ein realer Ort sein, an dem Sie schon einmal waren, oder ein Ort, den Sie sich in Ihrer Vorstellung erschaffen. Wie sieht es dort aus? Schauen Sie sich um. Was hören Sie? Konzentrieren Sie sich auf Ihr Innerstes und spüren Sie die Wärme.“

Schritt 3:

Nun fordert der Trainer die Teilnehmenden auf, sich auf eine persönliche Stärke oder Eigenschaft zu konzentrieren, auf die sie stolz sind oder auf die sie sich in schwierigen Zeiten verlassen. Das könnte sein:

- ihre Fähigkeit, unter Druck ruhig zu bleiben,
- ihr Talent, Probleme zu lösen,
- ihre Freundlichkeit, Entschlossenheit, Kreativität, ihr Mut, ihr Optimismus oder ihre Belastbarkeit.

Der Trainer bittet die Teilnehmenden, diese „Superpower“ zu spüren und sich vorzustellen, wie sich diese Superkraft manifestiert: als leuchtende Aura, als bestimmtes Werkzeug, als Symbol oder sogar als Outfit, das sie in ihr Superhelden-Ich verwandelt. Dabei können ihnen die folgenden Anweisungen helfen: *„Stellen Sie sich vor, wie Sie aufrecht und mit einer starken Körperhaltung dastehen. Sie spüren eine kraftvolle Energie, die aus Ihrem Inneren strahlt. Das ist Ihre eigene, einzigartige Superpower – etwas, das Sie fähig, stark und bereit macht, Herausforderungen anzunehmen.“*

Schritt 4:

Nach einigen Minuten führt der Trainer die Teilnehmenden mit sanften Hinweisen zurück in den gegenwärtigen Moment:

„Richten Sie Ihre Aufmerksamkeit langsam wieder auf den Raum. Atmen Sie tief ein und öffnen Sie die Augen, wenn Sie bereit sind.“

Nun bittet der Trainer sie, ihr Superkraft-Ich auf Papier zu malen.

Schritt 5:

Die Teilnehmenden werden gebeten, ihre Superkraft mit der Gruppe zu teilen und zu erklären. Sie können sie anhand folgender Kriterien beschreiben:

- Was die Superkraft ist
- Warum sie sie gewählt haben
- Wie sie sich dadurch fühlen

Fazit/Nachbesprechung:

Leiten Sie eine Diskussion darüber, wie diese Superkräfte in realen Situationen angewendet werden können. Zum Beispiel:

- „Wie kann Ihnen Ihre Superkraft bei Ihrer nächsten Herausforderung in der Arbeit oder in der Schule helfen?“
- „In welchen Situationen in Ihrem Leben würden Sie sich mit dieser Superkraft besser zurechtfinden?“
- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, ihr „Superpower“-Bild mitzunehmen, um daraus Kraft zu schöpfen.

Verwendete Materialien/Handouts:

Sie können die folgenden Beispiele verwenden.



Erstellt mit Dall-E über Chat GPT

GRENZEN SETZEN



Kategorie:

Empowerment und Kommunikation



Überblick:

In dieser interaktiven Übung zum Setzen von Grenzen bilden die Teilnehmenden Paare, wobei eine Person eine Augenbinde trägt und stillsteht, während die andere sich langsam nähert. Die Aufgabe der Person mit der Augenbinde besteht darin, „Stopp“ zu sagen, wenn sie sich unwohl fühlt, um so ihre persönlichen Grenzen zu erkennen und zu behaupten. Diese Aktivität fördert das Selbstbewusstsein, ermutigt zu selbstbewusster Kommunikation und lehrt den Respekt vor den Grenzen anderer – und das alles in einer sicheren und unterstützenden Umgebung.



Lern- und Teilhabeziele:

- das Konzept der persönlichen Grenzen verstehen
- Identifizieren persönlicher Komfortzonen
- durchsetzungsfähige Kommunikation üben
- die Grenzen anderer respektieren
- Selbstbewusstsein stärken
- Anwendung von Grenzen im realen Leben



Kontext und Teilnehmende:

Diese Aktivität richtet sich an junge Erwachsene, wie z. B. Absolventen und Studierende, die sich auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt vorbereiten. Die Aktivität ist besonders vorteilhaft für Jugendförderungsgruppen, wie z. B. Beratungsprogramme und Peer-Mentoring-Initiativen, wo sie zum Aufbau von Selbstbewusstsein und Kommunikationsfähigkeiten beitragen kann.



Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Die empfohlene Gruppengröße liegt bei 15 bis 20 Teilnehmenden.
- Betonen Sie, dass Grenzen sowohl physischer als auch emotionaler Natur sein können.
- Weisen Sie darauf hin, dass jeder Mensch andere Grenzen hat und dass es wichtig ist, diese zu respektieren, auch wenn sie sich von unseren eigenen unterscheiden.
- Besprechen Sie, wie sich diese Übung auf reale Situationen übertragen lässt, in denen eine verbale Kommunikation von Grenzen notwendig ist.
- Bieten Sie Unterstützung an, wenn jemand sich unwohl fühlt oder verwirrt zeigt.
- Berücksichtigen Sie die bisherigen Erfahrungen der Teilnehmenden mit Dunkelheit oder Augenbinden. Wenn Sie Anzeichen von Unbehagen bemerken, bieten Sie ihnen die Möglichkeit, stattdessen einfach die Augen zu schließen oder diese Übung mit offenen Augen durchzuführen.

- Die Paare können beide Versionen der Übung machen: zuerst mit verbundenen Augen und dann mit offenen Augen. Nach dieser Übung lohnt es sich zu fragen, ob die Teilnehmenden einen Unterschied zwischen den beiden Versionen spüren.
- Öffnen Sie die Diskussion für letzte Fragen oder Kommentare der Teilnehmenden.
- Danken Sie allen für ihre Teilnahme und geben Sie gegebenenfalls zusätzliche Ressourcen zum Thema Grenzen weiter.
- Falls die Aktivität in einer vulnerablen Gruppe (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Problemen) durchgeführt wird, kann sie herausfordernde Emotionen und Reaktionen auslösen, auf die die Leitung vorbereitet sein sollte.
- Je nach kulturellem Hintergrund der Zielgruppe, kann es sinnvoll sein, das Stopp-Signal in ein Wort in ihrer Sprache zu ändern. Außerdem kann es hilfreich sein, eine Geste für das Stopp-Signal hinzuzufügen.
- Um diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) durchzuführen, kann der Teilnehmende sie gemeinsam mit der Leitung durchführen.



Benötigte Materialien:

- Raum
- Augenbinden



Dauer:

50 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Einführung in das Thema:

- Definition persönlicher Grenzen
- Brainstorming zum Thema „Warum sind Grenzen wichtig?“
- Befragen Sie die Teilnehmenden zu Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Thema. (Informationen finden Sie im Anhang.)

Schritt 2:

Erklärung der Übung:

- Teilen Sie die Teilnehmenden in Paare ein und bitten Sie sie, eine Person auszuwählen, die zuerst die Augenbinde tragen will.
- Während sich die andere Person ihr nähert, gibt die Person mit der Augenbinde das Signal „Stopp“, sobald sie sich unwohl fühlt.
- Weisen Sie die Annähernden an:
 - Umrunden Sie die Person mit der Augenbinde.
 - Bewegen Sie sich langsam auf die Person mit der Augenbinde zu, wenn sie „Komm zu mir“ sagt.
 - Seien Sie respektvoll und aufmerksam und halten Sie sofort an, wenn die Person mit der Augenbinde „Stopp“ sagt.
- Weisen Sie die Teilnehmenden mit verbundenen Augen an:
 - Konzentrieren Sie sich auf Ihre Gefühle und achten Sie auf Veränderungen in Ihrem Wohlergehen.
 - Sagen Sie „Stopp“, wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie eine Grenze setzen müssen.

Schritt 3:

Beginnen Sie mit der Übung und lassen Sie die Paare sie durchführen. Die Übung sollte etwa 5 Minuten pro Person dauern, dann lassen Sie die Paare die Rollen tauschen, damit jeder Teilnehmende beide Positionen (mit verbundenen Augen und als Annähernder) erlebt.

Schritt 4:

Zeit zum Nachdenken. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, ihre Gedanken und Gefühle mitzuteilen.

- Wie hat es sich angefühlt „Stopp“ zu sagen, als Ihnen die Augen verbunden waren? War es einfach oder schwierig?
- Wie hat es sich angefühlt, sich der anderen Person zu nähern und ihre Grenzen zu respektieren?
- Hat Sie etwas an Ihrem persönlichen Raum oder Ihrem Komfortniveau überrascht?

Schritt 5:

Abschließende Gedanken:

- Betonen Sie erneut, wie wichtig Grenzen für gesunde Beziehungen und Selbstachtung sind.

Ermutigen Sie die Teilnehmenden, das Setzen von Grenzen in ihrem Alltag zu üben.



PT. 2 PARTIZIPATIVE AKTIVITÄTEN

Empowerment und Kommunikation



Fazit/Nachbesprechung:

Diese Übung zum Setzen von Grenzen ist speziell auf junge Menschen zugeschnitten, die sich auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt vorbereiten. Durch die Konzentration auf Selbstbewusstsein, selbstbewusste Kommunikation und gegenseitigen Respekt erwerben die Teilnehmenden wichtige Fähigkeiten, die ihnen helfen, sich in komplexen sozialen und beruflichen Umgebungen zurechtzufinden, was letztlich zu gesünderen Beziehungen und mehr Wohlergehen zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn führt..

Anhang

Wie setzt man Grenzen?

1. Legen Sie Ihre Standards fest

Überlegen Sie zunächst, was für Sie wohltuend und wichtig ist. Berücksichtigen Sie dabei Ihre persönlichen Vorlieben, Bedürfnisse und Werte. Identifizieren Sie, was Sie in Ihr Leben aufnehmen möchten und, ebenso wichtig, was Sie nicht bereit sind zu tolerieren. Klarheit in diesen Punkten bildet die Grundlage für gesunde Grenzen.

2. Kommunizieren Sie Ihre Grenzen

Sobald Sie Ihre Grenzen innerlich definiert haben, ist es wichtig, sie anderen gegenüber zu kommunizieren. Das bedeutet nicht, dass Sie eine Versammlung von Freunden und Familie einberufen müssen, um zu verkünden: „Von nun an sage ich NEIN!“ Darum geht es nicht. Gehen Sie stattdessen auf Grenzverletzungen ein, sobald sie auftreten. Wenn beispielsweise jemand eine Grenze überschreitet, sagen Sie einfach: „Das werde ich nicht tolerieren“ oder „Das werde ich nicht tun“. Eine ruhige, direkte Kommunikation hilft anderen zu verstehen, wo Sie stehen.

3. Stärken Sie Ihre Grenzen

Wenn Sie beginnen, Grenzen zu setzen, müssen Sie mit Unbehagen in Ihrem Umfeld rechnen. Warum? Erstens, weil die Menschen in Ihrem Umfeld diese Grenzen nicht gewohnt sind. Zweitens, weil es ihnen Unannehmlichkeiten bereitet, wenn sie ihre Ziele nicht auf Ihre Kosten erreichen können. Einige versuchen möglicherweise, Sie mit Schuldgefühlen oder Vorwürfen zu manipulieren.

Denken Sie daran, dass Sie nicht dafür verantwortlich sind, wie andere sich fühlen oder auf Ihre Grenzen reagieren. Ihre emotionalen Reaktionen sind ihre eigenen und werden oft durch tief verwurzelte emotionale Muster ausgelöst. Ihre vorrangige Verantwortung besteht darin, für sich selbst zu sorgen. Denken Sie an die Richtlinie in Flugzeugen: „Sichern Sie zuerst Ihre eigene Sauerstoffmaske, bevor Sie anderen helfen.“ Dieses Prinzip basiert nicht auf Egoismus, sondern auf Praktikabilität. Wenn Sie für Ihr eigenes Wohlergehen sorgen, können Sie anderen bei Bedarf effektiv helfen und sie unterstützen.

Indem Sie Grenzen setzen und einhalten, respektieren Sie sowohl sich selbst als auch Ihre Mitmenschen und fördern gesündere und ausgeglichene Beziehungen.

DAS KOMMUNIKATIONSSPIEL



Kategorie:

Empowerment und Kommunikation



Überblick:

Entwicklung verbaler Kommunikationsfähigkeiten und der Fähigkeit, Informationen genau zu vermitteln und zu empfangen, aktives Zuhören und Diskussion von Kommunikationshindernissen



Lern- und Teilhabeziele:

- den Einfluss nonverbaler Kommunikation auf die Teamdynamik identifizieren
- diskutieren, wie subtile Signale andere in Entscheidungsprozessen stärken oder beeinflussen können
- Entwicklung von Fähigkeiten zur Beobachtung und Interpretation nonverbaler Signale in einem kooperativen Umfeld
- Verbesserung der Fähigkeit, strategische Entscheidungen auf der Grundlage unvollständiger Informationen zu treffen.



Kontext und Teilnehmende:

Diese Aktivität eignet sich für Schulungen am Arbeitsplatz, Teambuilding oder Workshops zur beruflichen Weiterentwicklung und wurde speziell für junge Menschen entwickelt, die gerade in den Arbeitsmarkt eintreten. Sie kann mit Gruppen von 6 bis 15 Teilnehmenden durchgeführt werden und ist somit ideal für Teammitglieder, die ihre Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten verbessern müssen.



Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, kreativ zu denken und auf Details zu achten.
- Betonen Sie die Bedeutung von strategischer Problemlösung und Gruppendiskussionen beim
- Zeichnen
- Schaffen Sie eine Umgebung, die aktive Teilnahme und kritische Reflexion während der Nachbesprechung fördert.
- Um diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) durchzuführen, kann der Teilnehmende diese Aufgabe mit der Leitung bearbeiten.
- Falls die Aktivität in einer vulnerablen Gruppe (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Problemen) durchgeführt wird, kann sie herausfordernde Emotionen wie Irritation, Resignation und Reaktionen auslösen, auf die die Leitung vorbereitet sein sollte. Wenn die Leitung Schwierigkeiten bei der Erfüllung der Aufgabe beobachtet, kann es hilfreich sein, die Person zu unterstützen, die die Figuren beschreibt.



Benötigte Materialien:

- ein leeres Blatt Papier und ein Stift für jeden Teilnehmenden
- Karten mit geometrischen Figuren: KARTE A, KARTE B

Dauer:

40 - 50 Minuten



Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Die Leitung erklärt den Teilnehmenden die Übung und betont dabei die Bedeutung einer präzisen verbalen Kommunikation. Zu diesem Zeitpunkt sind die Teilnehmenden noch nicht mit dem Inhalt der im Anhang bereitgestellten Karten vertraut.

Schritt 2:

Die Leitung wählt einen Teilnehmenden als „Beschreiber“ aus. Diese Person beschreibt, was sie auf Karte A sieht, und konzentriert sich dabei auf Details wie Größe, Form und Position der Figuren sowie andere wichtige Merkmale der Zeichnung.

Die anderen Teilnehmenden hören sich die Beschreibung an und versuchen, die Zeichnung nachzubilden. Der Beschreibende darf seine Anweisungen nicht wiederholen, und die Teilnehmenden dürfen keine Fragen stellen oder um Klarstellungen bitten (Anweisung im Anhang).

Schritt 3:

Bei Karte B ist der Ablauf ähnlich, jedoch dürfen die Teilnehmenden diesmal Fragen stellen, um die Anweisungen zu klären und eine größere Genauigkeit bei der Wiedergabe des Musters zu gewährleisten. Der Beschreiber muss diese Fragen beantworten, darf jedoch frühere Anweisungen nicht revidieren oder wiederholen.

Schritt 4:

Sobald beide Zeichnungen fertiggestellt sind, vergleichen die Teilnehmenden ihre Reproduktionen mit den Originalvorlagen von Karte A und Karte B aus dem Anhang. Die Gruppe bewertet, welcher Ansatz – Beschreibung ohne Fragen oder Beschreibung mit Fragen – sich als effektiver erwiesen hat.

Schritt 5:

Die Übung endet mit einer Diskussion, die sich auf die Herausforderungen einer genauen Kommunikation und die Mechanismen nonverbaler Interaktion konzentriert. Die Teilnehmenden reflektieren über die Bedeutung einer klaren, präzisen Sprache und untersuchen, wie Fragen und Feedback das Verständnis verbessern.

Schritt 6:

Individuelle Reflexion:

- Bitten Sie die Teilnehmenden, für einen Moment die Augen zu schließen und darüber nachzudenken, was sie während der Übung empfunden haben. Wie waren ihre ersten Reaktionen? Haben sie sich beim Anhören der Anweisungen sicher gefühlt oder waren sie nervös und unsicher?
- Übersehene Elemente und Fehler: Besprechen Sie zunächst die Unterschiede zwischen den Originalkarten und den Zeichnungen der Teilnehmenden. Welche Elemente wurden in den Zeichnungen am häufigsten ausgelassen? Welche Fehler traten am häufigsten

auf? Gab es Momente, in denen die Teilnehmenden sich ihrer Zeichnung sicher waren, dann aber feststellten, dass sie einen Fehler gemacht hatten?

- Die Rolle des aktiven Zuhörens: Betonen Sie die Bedeutung des aktiven Zuhörens in der Kommunikation. Haben die Teilnehmenden einen Unterschied in der Qualität ihrer Zeichnung bemerkt, als sie die Möglichkeit hatten, Fragen zu stellen? Haben die Fragen ihnen geholfen, die Anweisungen besser zu verstehen?
- Herausforderungen bei einseitiger Kommunikation: Besprechen Sie die Schwierigkeiten einseitiger Kommunikation, wenn der Empfänger keine Gelegenheit hat, Fragen zu stellen. Welche Gefühle hatten die Teilnehmenden während dieses Teils der Übung? Fühlten sie sich mehr unter Druck gesetzt?
- Anpassung der Kommunikation: Besprechen Sie, wie wichtig es ist, die Kommunikation an die Bedürfnisse des Empfängers anzupassen. Hat die Person, die die Zeichnung beschrieben hat, versucht, ihre Ausdrucksweise an die Gruppe anzupassen, oder hat sie unabhängig von der Situation immer auf die gleiche Weise gesprochen?

Erkenntnisse und Anwendung am Arbeitsplatz: Ermutigen Sie die Teilnehmenden, darüber nachzudenken, wie die Erkenntnisse aus dieser Übung am Arbeitsplatz angewendet werden können. Wo könnten sie noch auf ähnliche Kommunikationsherausforderungen stoßen? Mit welchen Strategien können sie die Qualität ihrer Kommunikation verbessern, um so auch die Qualität ihrer Arbeit zu verbessern?

Fazit/Nachbesprechung:

Die Teilnehmenden entwickeln ein gesteigertes Bewusstsein für verbale Kommunikation, was die Teamdynamik und ihre Fähigkeit, die Signale anderer zu beobachten und darauf zu reagieren, verbessert. Die Übung verbessert die Entscheidungsfähigkeit in komplexen Situationen und fördert kritisches Denken. Sie hilft, die Bedeutung von verbaler Kommunikation, Fragen und von richtigem Antworten zu verstehen.

Die Nachbesprechung ermöglicht eine kritische Reflexion, indem Erfahrungen mit realen Szenarien in Verbindung gebracht werden, was die Kommunikationsfähigkeit der Teilnehmenden verbessert.

THEATER DER UNTERDRÜCKTEN



Kategorie:

Empowerment und Kommunikation



Überblick:

Mithilfe von Rollenspiel werden Herausforderungen, denen junge Menschen häufig beim Übergang ins Erwachsenenalter und ins Berufsleben begegnen, untersucht und angesprochen, darunter zwischenmenschliche Konflikte, Dilemmata am Arbeitsplatz und Entscheidungsfindung. Die Teilnehmenden reflektieren, wie ihre Handlungen und Sichtweisen die Ergebnisse in realen Szenarien beeinflussen können.



Lern- und Teilhabeziele:

- den Umgang mit realen Herausforderungen durch Rollenspiel üben
- verschiedene Strategien zur Problemlösung und Kommunikation untersuchen und testen
- Aufbau von Selbstvertrauen im Umgang mit Konflikten und Stress am Arbeitsplatz
- Reflexion über Emotionen und Entwicklung von Empathie durch das Schlüpfen in andere Rollen



Kontext und Teilnehmende:

Mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen (18–30 Jahre), informelles Umfeld/Workshop usw.



Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Empfohlene Gruppengröße: Ideal sind 5–10 Teilnehmende, um eine aktive Beteiligung und eine sichere Diskussion zu ermöglichen. Größere Gruppen können in kleinere Untergruppen aufgeteilt werden, die jeweils ein anderes Szenario durchlaufen.
- Wie man diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) einsetzt: Die Aktivität kann nicht in Eins-zu-eins-Settings durchgeführt werden, aber Sie können die teilnehmende Person dazu ermutigen, die Situation, mit der sie konfrontiert ist, nachzuspielen – sie können sich selbst oder eine andere Rolle spielen. Versuchen Sie auf jeden Fall, sie in eine Position zu bringen, in der sie sich wohl und sicher fühlt. Es kann hilfreich sein, wenn Sie als Moderator die Rolle übernehmen, damit der Teilnehmende verschiedene Reaktionen sehen kann, aber achten Sie darauf, dies zu diskutieren.
- Wie man die Aktivität für vulnerable Gruppen anpasst (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern oder emotionalen Problemen):
 - Verwenden Sie einfache, nachvollziehbare Szenarien (Schule, Freundschaften, alltägliche Herausforderungen) anstelle von komplexen Konflikten am Arbeitsplatz.
 - Geben Sie klare Rollenbeschreibungen und verwenden Sie bei Bedarf visuelle Hilfsmittel oder schriftliche Anweisungen.
 - Erlauben Sie den Teilnehmenden, Beobachter zu sein, wenn sie nicht am Rollenspiel teilnehmen möchten; Reflexion kann ebenso wertvoll sein.
 - Machen Sie die Option des „Sicherheitswortes“ sichtbar und erinnern Sie die Teilnehmenden daran, dass sie jederzeit aussteigen können.

- Anpassung der Aktivität an unterschiedliche kulturelle Kontexte oder Bildungskontexte:
 - Passen Sie die Szenarien an reale Situationen an, mit denen die Teilnehmenden in ihrem Kontext konfrontiert sind (z. B. Konflikt zwischen Lehrkraft und Schüler statt Manager-Mitarbeiter).
 - Beachten Sie kulturelle Normen in Bezug auf Autorität, Geschlechterrollen oder Kommunikationsstile.
 - Vergleich anregen: „Wie könnte diese Situation in Ihrer Kultur/Gemeinschaft aussehen?“



Benötigte Materialien:

- eine Liste mit Szenarien aus dem Arbeitsleben (optional, zur Inspiration)
- eine Stoppuhr, um die Rollenwechsel zu steuern (optional)
- ein geräumiger Raum, der Bewegung und Rollenspiele ermöglicht



Dauer:

30 - 60 Minuten (abhängig von der Anzahl der gespielten Szenarien)

Ablauf der Aktivität:

**** Vor Beginn der Aktivität zu beachten:** Besprechen und vereinbaren Sie ein „Sicherheitswort“, damit die Teilnehmenden wissen, dass sie eine Pause einlegen oder aus einer Rolle aussteigen können, wenn es ihnen zu unangenehm wird. Es ist wichtig, dass sich die Teilnehmenden während der Aktivität sicher und in Kontrolle fühlen.

0. Aufwärmübung

Runde 1 – Die Bewegung nachmachen

- Spielen Sie im Hintergrund fröhliche, funkige Musik, um die Stimmung anzuheizen.
- Die Teilnehmenden stehen im Kreis.
- Eine Person macht eine einfache Bewegung (z. B. Arme heben, sich drehen, im Rhythmus klatschen).
- Alle anderen machen diese Bewegung gemeinsam nach.
- Fahren Sie fort, bis jeder eine Bewegung vorgestellt hat.

Runde 2 – „Ja, lasst uns ...!“-Aktionen

- Ein Teilnehmender ruft eine Aktion aus, die mit „Lasst uns ...“ beginnt (z. B. „Lasst uns wie Vögel fliegen!“).
- Alle antworten laut: „Ja, los geht’s!“ und führen die Aktion etwa 10 Sekunden lang aus.
- Jeder kann dann die nächste Aktion vorschlagen (z. B. „Lasst uns so tun, als kämen wir zu spät zum Bus!“, „Lasst uns wie Faultiere handeln!“).

Runde 3 – Lustige Figuren

- Wenn die Gruppe sich noch steif fühlt, fügen Sie eine spielerische Wendung hinzu: Die Aktionen sollten nun auch lustige Figuren beinhalten.
- Beispiele: „Lasst uns wie Jack Sparrow rennen!“, „Lasst uns wie Kung Fu Panda sein, wenn die Gottesanbeterin ihm in den Nerv kneift!“
- Ermutigen Sie zu übertriebenen, albernen Bewegungen.

1. Stellen Sie die Aktivität vor

- Erklären Sie kurz das Konzept des Theaters der Unterdrückten:
 - Diese Aktivität ermöglicht es uns, reale Herausforderungen durch Rollenspiel zu erkunden. Indem wir verschiedene Rollen einnehmen, können wir Strategien für den Umgang mit schwierigen Situationen ausprobieren und darüber nachdenken, wie unser Handeln die Ergebnisse beeinflusst.
- Betonen Sie, dass dies ein sicherer Raum zum Experimentieren ist und es keine falschen Antworten gibt – verbinden Sie dies mit der Festlegung eines „Sicherheitswortes“ und von „Regeln“ für die Aktivität.

2. Schaffen Sie die Rahmenbedingungen

- Wählen Sie ein Szenario aus, das mit dem Arbeitsplatz oder dem Erwachsenenleben zu tun hat, oder bitten Sie die Teilnehmenden, Vorschläge zu machen. Die Teilnehmenden fühlen sich stärker einbezogen, wenn sie Beispiele brainstormen und eines davon von der Gruppe ausgewählt wird. Nehmen Sie sich daher Zeit für diese Phase.

Beispiele, mit denen Sie das Brainstorming beginnen können, sind:

- Konflikt am Arbeitsplatz: Uneinigkeit zwischen zwei Kollegen über die Aufgabenverteilung
 - Vorstellungsgespräch: Ein Bewerber sieht sich einem anspruchsvollen Interviewer gegen-über.
 - Unangemessene Arbeitsbelastung: Ein Mitarbeiter wird ohne Vorankündigung gebeten, zusätzliche Arbeit zu übernehmen.
 - Diskriminierung: ein subtiler Fall von Voreingenommenheit in einer Teambesprechung
- **WICHTIG** – ausgewogene Szenarien: Nicht alle sollten konfliktreich sein. Es sollte mindestens eine positive Herausforderung dabei sein (z. B. Verhandeln um Unterstützung, Bitten um Feedback).
 - Weisen Sie zwei oder mehr Teilnehmenden Rollen zu, um die Situation nachzuspielen (z. B. Mitarbeiter, Vorgesetzter, Interviewer, Kollege).

3. Das Rollenspiel beginnt

- Die ausgewählten Teilnehmenden beginnen mit der Darstellung des Szenarios.
- Jeder zuschauende Teilnehmende kann jederzeit „Stopp!“ sagen, wenn er der Meinung ist, dass die Situation eine andere oder bessere Wendung nehmen könnte.
- Wenn „Stopp“ gerufen wird, schlüpft der Teilnehmende in die Rolle einer Person in der Szene und setzt die Interaktion fort.
- Das Ziel besteht darin, alternative Ansätze und Strategien zu untersuchen.
- Wiederholen Sie diesen Vorgang so oft wie nötig, um verschiedene Ergebnisse zu untersuchen.
- Hinweis: Bei vielen „Stopp!“-Unterbrechungen kann die Aktivität sehr lang werden – legen Sie daher ein Limit fest (z. B. 2–3 Interventionen pro Szenario) oder geben Sie Teilnehmenden sogar explizit drei „Stopps“ pro Runde.

Fazit/Nachbesprechung:

Leiten Sie nach dem Rollenspiel eine Gruppendiskussion mit den folgenden Fragen:

- Zum Szenario:
 - „Was haben Sie über die Dynamik der Situation beobachtet?“
 - „Welche Strategien haben gut funktioniert und warum?“
 - „Welche Ansätze haben die Situation verschlimmert oder den Konflikt nicht gelöst?“
- Zur Anwendung im realen Leben:
 - „Haben Sie in Ihrem Leben oder Beruf schon einmal eine ähnliche Herausforderung erlebt? Wie sind Sie damit umgegangen?“
 - „Was könnten Sie in Zukunft anders machen, wenn Sie mit einer ähnlichen Situation konfrontiert wären?“
- Zu Emotionen und Kommunikation:
 - „Wie haben Sie sich gefühlt, als Sie diese Rolle übernommen und versucht haben, die Situation zu meistern?“
 - „Welche Rolle spielte Kommunikation bei der Lösung der Herausforderung?“

WÜNSCHE / NOTWENDIGKEITEN



Kategorie:

Empowerment und Kommunikation



Überblick:

Die Aktivität hilft den Teilnehmenden, den Unterschied zwischen ihren Wünschen und den Notwendigkeiten im Bewerbungsprozess zu erkennen, Strategien zu ihrer Erfüllung zu reflektieren und die emotionalen Auswirkungen des Strebens nach beruflichen Zielen zu untersuchen.



Lern- und Teilhabeziele:

- Unterschiede erkennen zwischen Wünschen und Notwendigkeiten bei der Berufswahl oder Karriereplanung
- Reflexion über persönliche Prioritäten und Emotionen, indem die eigene Liste vorgelesen wird
- Selbstbewusstsein und Entscheidungsfindung in Bezug auf die Balance zwischen Wünschen und praktischen Schritten üben
- Strategien und Ressourcen erkunden, die dabei helfen können, Wünsche und Notwendigkeiten in realistische Ziele umzuwandeln



Kontext und Teilnehmende:

Mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen (20–29 Jahre), informelles Umfeld/Workshop usw.

****** Da die Aktivität ein hohes Maß an Selbstreflexion und Introspektion sowie ein Gefühl der Sicherheit innerhalb der Gruppe erfordert, mit der man sich austauscht, eignet sie sich für eine bereits etablierte Gruppe von Personen, die sich schon länger mit dem Thema beschäftigen und sich untereinander wohlfühlen.



Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Empfohlene Gruppengröße: am besten für 9–18 Teilnehmende (3–6 Dreiergruppen)
- Wie man diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) einsetzt: Die Leitung kann abwechselnd die Wünsche und Bedürfnisse vorlesen und dann eine geleitete Diskussion oder ein tieferes Gespräch mit dem Teilnehmenden führen.
- Wie man die Aktivität für vulnerable Gruppen (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Problemen) anpasst:
 - Gestalten Sie das Rollenspiel in Dreiergruppen variabel: Wenn das Vorlesen zu herausfordernd erscheint, können die Teilnehmenden ihre Gedanken auch nur zu zweit oder mit der Leitung teilen.
 - Versichern Sie den Teilnehmenden, dass ihre „Wünsche“ berechtigt und nicht unrealistisch sind.
 - Die Aktivität muss angepasst werden, wenn mit einer Gruppe von Personen mit einer bestimmten Behinderung (z. B. Hörbehinderung) gearbeitet wird – in solchen Fällen ist es notwendig, die Hilfe von Fachpersonal usw. in Anspruch zu nehmen.

- Wie kann die Aktivität an unterschiedliche kulturelle Kontexte oder Bildungskontexte angepasst werden?
 - Passen Sie berufsbezogene Anregungen an die Realität der Teilnehmenden an (Schulprojekte, Freiwilligenarbeit, Praktika statt Beschäftigung).
 - In der formalen Bildung eine Verbindung zur Berufsberatung oder zur Erstellung von Lebensläufen herstellen.
 - Heben Sie in interkulturellen Gruppen hervor, wie sich Wünsche/Notwendigkeiten zwischen den Kulturen unterscheiden können, und ermutigen Sie zu respektvollem Austausch.



Benötigte Materialien:

- A4-Papier und Stifte für die Teilnehmenden
- Timer oder Stoppuhr
- Platz für Bewegung und Interaktion



Dauer:

50 Minuten

Ablauf der Aktivität:

1. Aufwärmen – Plätze tauschen, wenn...

- Die Stühle werden im Kreis aufgestellt, wobei ein Stuhl weniger als Teilnehmende vorhanden ist (oder gerade genug Platz zum Bewegen).
- Die Leitung liest Aussagen vor wie:
 - „Wechseln Sie den Platz, wenn Sie einen Job möchten, bei dem Sie reisen können.“
 - „Wechseln Sie den Platz, wenn Sie lieber im Team arbeiten.“
 - „Wechseln Sie den Platz, wenn Ihnen Jobstabilität wichtiger ist als Flexibilität.“
 - „Wechseln Sie den Platz, wenn Sie einen Job suchen, bei dem Sie von zu Hause aus arbeiten können.“
 - „Wechseln Sie den Platz, wenn Sie ein hohes Gehalt verdienen möchten.“
 - Fügen Sie je nach Gruppe weitere Punkte hinzu...
- Wenn die Teilnehmenden der Aussage zustimmen, stehen sie auf und tauschen ihren Platz mit jemand anderem.
- Fahren Sie mehrere Runden lang fort und mischen Sie dabei sowohl wertorientierte als auch praktische Aspekte des Berufslebens.

2. Individuelle Reflexion – Wünsche vs. Bedarfe

Der Zweck dieser Aktivität ist es, persönliche Wünsche und praktische Schritte zur Jobsuche zu klären.

- Geben Sie jedem Teilnehmenden zwei separate Blätter oder Klebezettel: eines mit der Aufschrift „Wünsche“, das andere mit „Notwendigkeiten“.
- *Wünsche = persönliche Ziele/Bestrebungen für einen Job („Ich möchte einen Job, der meiner Leidenschaft entspricht“, „Ich möchte im Homeoffice arbeiten“).*
- *Notwendigkeiten = praktische oder wesentliche Maßnahmen, die erforderlich sind, um ei-nen Job zu bekommen („Ich muss einen Lebenslauf schreiben“, „Ich muss Netzwerke aufbauen“).*
- Die Teilnehmenden schreiben 3–5 Punkte auf jedes Blatt.
- Ermutigen Sie sie, ehrlich und konkret zu sein.
- Optionale kreative Variante: Zeichnen Sie ein Herz oder einen Kreis, der in zwei Bereiche unterteilt ist, und lassen Sie die Teilnehmenden ihre Wünsche und Notwendigkeiten illustrieren.

3. Dreier-Rollenspiel – Wünsche/Notwendigkeiten lesen

Ziel: die eigenen Wünsche/Notwendigkeiten aus einer Außenperspektive hören, emotionale Reaktionen wahrnehmen und tiefere Einblicke gewinnen

- Bilden Sie Dreiergruppen – jede Person übernimmt abwechselnd jede Rolle.
- In dieser Runde ist ein Teilnehmender der Zuhörer (der Autor der Wünsche/Notwendigkeiten). Er gibt seine Liste mit Wünschen an ein Gruppenmitglied und seine Liste mit Notwendigkeiten an ein anderes.

- In den nächsten zwei Minuten:
 - liest ein Gruppenmitglied die Liste mit Wünschen laut vor.
 - Das andere liest die Liste mit Notwendigkeiten laut vor.
- Wenn die Zeit abgelaufen ist, reflektiert der Zuhörer:
 - Wie hat es sich angefühlt, Ihre Listen vorgelesen zu hören?
 - Klang etwas anders als beim Aufschreiben?
 - Möchten Sie etwas ändern, hinzufügen oder entfernen?
 - (Optional können Sie ihre Gefühle oder Erkenntnisse aufschreiben.)
- Wechseln Sie die Rollen, damit jeder einmal Zuhörer, Vorleser der Wünsche und Vorleser der Notwendigkeiten ist.

Fazit/Nachbesprechung:

Moderieren Sie eine Gruppendiskussion mit den folgenden Impulsen :

- Zu Emotionen:
 - „Wie hat es sich angefühlt, wenn jemand anderes Ihre Wünsche und Bedürfnisse vorgelesen hat?“
 - „Haben Sie Muster in Ihren Emotionen oder Prioritäten festgestellt?“
- Zu Strategien:
 - „Welche Strategien könnten Ihnen helfen, Ihre Wünsche und die Notwendigkeiten in Ein-klang zu bringen?“
 - „Wie priorisieren Sie zwischen den beiden, wenn Sie Entscheidungen über Ihre Karriere treffen?“
- Anwendung im realen Leben:
 - „Wie kann Ihnen diese Übung dabei helfen, konkrete Schritte zur Erreichung Ihrer beruflichen Ziele zu unternehmen?“
 - „Welche Unterstützung oder Ressourcen benötigen Sie, um Ihre Wünsche und Notwendigkeiten in erreichbare Ziele umzuwandeln?“
 - „Hat die Übung Sie dazu gebracht, Ihre Prioritäten zu überdenken?“

04. KOOPERATIVE FÄHIGKEITEN UND UMGANG MIT GRUPPENDYNAMIK



KOOPERATIVE FÄHIGKEITEN UND UMGANG MIT GRUPPENDYNAMIK

DAS THEMA

Die Fähigkeit zur effektiven Zusammenarbeit ist in der heutigen vernetzten Welt unerlässlich. Ob im Bildungsbereich, am Arbeitsplatz oder im sozialen Umfeld – Teamarbeit erfordert Vertrauen, Kommunikation und ein Verständnis für Gruppendynamik. In diesem Abschnitt erhalten die Teilnehmenden Werkzeuge zum Aufbau dieser Fähigkeiten, damit sie kollaborative Situationen mit Selbstvertrauen und Empathie meistern können.

EINBLICK

Viele junge Menschen fühlen sich nicht auf Teamarbeit vorbereitet und nennen Konflikte am Arbeitsplatz oft als Quelle von Stress. Der Aufbau von Kooperationsfähigkeiten geht auf diese Bedenken ein und fördert das Vertrauen der Teilnehmenden in ihre Fähigkeit, effektiv mit anderen zusammenzuarbeiten.

AKTIVITÄTEN

Die Aktivitäten in diesem Abschnitt ermöglichen es den Teilnehmenden, Konflikte anzugehen, unterschiedliche Perspektiven einzunehmen und auf gemeinsame Ziele hinzuarbeiten. Die Aktivitäten sind so konzipiert, dass sie reale Herausforderungen simulieren und den Teilnehmenden praktische Strategien vermitteln, um die Gruppenleistung zu verbessern und gegenseitigen Respekt zu fördern.

VERTRAUEN AUFBAUEN



Kategorie:

Kollaborative Fähigkeiten und Umgang mit Gruppendynamik



Überblick:

Diese Aktivität konzentriert sich auf den Aufbau von Kommunikations- und Kooperationsfähigkeiten. Durch die Arbeit in Teams beim Bau eines Turms aus Bausteinen verstehen die Teilnehmenden, wie wichtig klare Kommunikation, Vertrauen und Zusammenarbeit zwischen den Teammitgliedern dafür sind, ein gemeinsames Ziel zu erreichen.



Lern- und Teilhabeziele:

- die Bedeutung von Vertrauen in die Leitung verstehen
- lernen, wie man Vertrauen zwischen den Teammitgliedern aufbaut
- Entwicklung effektiver Kommunikationsfähigkeiten



Kontext und Teilnehmende:

Diese Aktivität kann entweder in einem Klassenzimmer oder in einem Besprechungsraum durchgeführt werden. Sie kann als Teambuilding-Maßnahme für junge Berufseinsteiger konzipiert werden, die ihre ersten Arbeitserfahrungen mit neuen Kollegen sammeln. Alternativ können auch Schüler oder Studierende als Teilnehmende in Frage kommen.



Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Empfohlene Gruppengröße: 3–4 Personen pro Team
- Für Personen mit körperlichen Behinderungen, denen das Bauen des Turms oder das Tragen einer Augenbinde Schwierigkeiten bereiten könnte, könnte der Trainer alternative Materialien wie Magnetblöcke oder ausschließlich verbale Aufgaben anbieten.
- Es wird empfohlen, dass der Trainer klare Anweisungen gibt, die je nach den Zielen der Unterrichtseinheit oder je nach Eigenschaften des Teams leicht variieren können (z. B. dürfen die Teilnehmenden während Schritt 2 der Aktivität nicht sprechen, in Schritt 5 werden allen Teammitgliedern die Augen verbunden, außer einem, der das Team während der gesamten Aktivität anleitet). Die spezifischen Fähigkeiten und Kenntnisse des Trainers sind sehr wichtig, um die Trainingsaktivität an die Teilnehmenden anzupassen.
- Der Trainer sollte den Teilnehmenden erlauben, selbstständig an ihren Türmen zu arbeiten.
- Machen Sie Fotos oder Videos von den Türmen und zeigen Sie diese während der Nachbesprechung, damit die Teilnehmenden die Ergebnisse ihrer Kommunikations- und Vertrauensstrategien visuell sehen können.



Benötigte Materialien:

- Bausteine
- Augenbinden

Dauer:

90 Minuten



Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Teilen Sie das Team in Gruppen von 3 bis 4 Mitgliedern auf. Geben Sie jeder Gruppe einen Satz Bausteine.

Schritt 2:

Bitten Sie jede Gruppe, einen möglichst hohen Turm zu bauen.

Schritt 3:

Bitten Sie jede Gruppe nach etwa 20 Minuten, zu erklären, wie sie ihren Turm gebaut hat und welche Herausforderungen dabei aufgetreten sind.

Schritt 4:

Besprechen Sie, wie wichtig Vertrauen für den erfolgreichen Bau eines Turms ist und wie Vertrauen zwischen den Teammitgliedern aufgebaut werden kann.

Schritt 5:

Bitten Sie jede Gruppe, innerhalb von 25 Minuten einen weiteren Turm zu bauen, diesmal jedoch mit verbundenen Augen.

Schritt 6:

Wenn die Zeit abgelaufen ist, bitten Sie jede Gruppe, zu erklären, wie sie ihren Turm gebaut hat und welche Herausforderungen dabei aufgetreten sind.

Schritt 7:

Diskutieren Sie, wie effektive Kommunikation und Vertrauen zum Erfolg oder Misserfolg beim Bau des Turms mit verbundenen Augen beigetragen haben.

Fazit/Nachbesprechung:

- Fällt Ihnen eine Situation aus dem realen Leben ein (in der Schule, bei der Arbeit oder in Ihrem Privatleben), in der Vertrauen eine wichtige Rolle gespielt hat, und wie hilft Ihnen diese Aktivität anders an diese Situation heranzugehen?
- Haben Sie neue Strategien zum Aufbau von Vertrauen in Ihrem privaten oder beruflichen Leben gelernt?
- Hat Ihnen die Aktivität dabei geholfen, Bereiche zu identifizieren, in denen Sie möglicherweise noch an der Vertrauensbildung arbeiten müssen?
- Wie hat sich die Aktivität auf Ihre Fähigkeit zur Kommunikation und Zusammenarbeit mit anderen ausgewirkt?
- Hat die Aktivität ein sicheres und unterstützendes Umfeld für die Diskussion von Themen im Zusammenhang mit Vertrauen geschaffen?
- Würden Sie diese Aktivität anderen empfehlen, um ihre Fähigkeiten zum Aufbau von Vertrauen zu verbessern?

KONFLIKTMANAGEMENT



Kategorie:

Kollaborative Fähigkeiten und Umgang mit Gruppendynamik



Überblick:

Die Aktivität konzentriert sich auf die Vermittlung von Konfliktmanagementfähigkeiten im beruflichen Kontext. Die Teilnehmenden üben, persönliche Meinungen vom Thema zu trennen, assertiv zu kommunizieren und gemeinsam einen Kompromiss zu finden.



Lern- und Teilhabeziele:

- Erkennen der Dynamik von Konflikten im beruflichen Umfeld
- Erkennen, wie persönliche Vorurteile und Meinungen Konflikte beeinflussen können und lernen,
- diese vom eigentlichen Problem zu trennen
- Entwicklung assertiver Kommunikationsfähigkeiten, z. B. durch „Ich“-Aussagen, aktives Zuhören und klare Meinungsäußerung
- Identifizierung von Bereichen, in denen bei gegensätzlichen Positionen Kompromisse möglich sind



Kontext und Teilnehmende:

Die Aktivität kann in Klassenzimmern, Jugendworkshops mit 4–5 Teilnehmenden pro Gruppe aus der Oberstufe oder mit Absolventen oder Berufsschülern durchgeführt werden.



Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Beginnen Sie die Sitzung mit der Festlegung von Regeln, die Respekt betonen, und erinnern Sie die Teilnehmenden daran, dass das Ziel darin besteht, zu lernen und nicht darin, die Debatte zu „gewinnen“. Die Regeln können gemeinsam mit/von den Teilnehmenden festgelegt werden, um ihre Achtsamkeit zu vertiefen.
- Besprechen Sie kurz die Grundsätze der assertiven Kommunikation und geben Sie Beispiele für assertive im Gegensatz zu passiver oder aggressiver Kommunikation, um ein konkretes Verständnis dafür zu vermitteln, was während des Rollenspiels erwartet wird.
- Erinnern Sie die Teilnehmenden daran, sich auf ihre zugewiesene Rolle zu konzentrieren und zu vermeiden, dass persönliche Überzeugungen ihre Argumente dominieren.

Empfohlene Gruppengröße: 20/30 Personen

In Eins-zu-eins-Settings kann die Aktivität angepasst werden, um durch ein moderiertes Rollenspiel den Schwerpunkt auf das Üben von assertiver Kommunikation und Konfliktmanagement zu legen.

1. **Wählen Sie ein Szenario aus** – Der Mentor stellt eine vereinfachte Version des Problems (z. B. wirtschaftliche Vorteile vs. Umweltrisiken) oder eine andere relevante Konfliktsituation vor.



2. **Rollentausch** – Der Teilnehmende vertritt zunächst eine Seite des Themas, während der Mentor die gegenteilige Position einnimmt. Anschließend tauschen sie die Rollen, sodass der Teilnehmende beide Perspektiven kennenlernen und verstehen kann.
3. **Kompromiss finden** – Nach der Diskussion arbeiten Mentor und Teilnehmender gemeinsam daran eine aus-gewogene Lösung zu finden, wobei Gemeinsamkeiten und Kompromissbereiche hervorgehoben werden.
4. **Reflexion** – Besprechen Sie kurz, welche Strategien sich als wirksam erwiesen haben, welche Herausforderungen auftraten und wie diese Fähigkeiten in realen Konflikten (Schule, Arbeit, Privatleben) angewendet werden könnten..

Tipp: Konzentrieren Sie sich auf respektvolle Kommunikation (mit „Ich“-Aussagen, aktivem Zuhören) und ermutigen Sie den Teilnehmenden, persönliche Gefühle von der zugewiesenen Rolle zu trennen.

Achten Sie bei der Arbeit mit vulnerablen Gruppen darauf, dass die Aktivität vereinfacht und unterstützend wirkt.

- **Vereinfachen Sie die Sprache:** Verwenden Sie klare, konkrete Wörter und stellen Sie kurze schriftliche Anweisungen oder visuelle Hilfsmittel für jede Rolle bereit.
- **Bieten Sie flexible Teilnahmemöglichkeiten an:** Ermöglichen Sie den Teilnehmenden, ihre Argumente auf unterschiedliche Weise (mündlich, schriftlich oder zeichnerisch) zu äußern, und geben Sie ihnen zusätzliche Vorbereitungszeit.
- **Schaffen Sie sichere Szenarien:** Wählen Sie neutrale oder weniger kontroverse Themen, falls das Hauptszenario zu herausfordernd erscheint. Konzentrieren Sie sich dabei weiterhin auf das Üben von assertiver Kommunikation und Kompromissbereitschaft.
- **Fördern Sie die Zusammenarbeit:** Bilden Sie Paare oder kleinere Gruppen, damit sich die Teilnehmenden besser unterstützt fühlen.
- **Kulturelles Bewusstsein:** Seien Sie sich unterschiedlicher kultureller Perspektiven in Bezug auf Konflikte bewusst und ermutigen Sie die Teilnehmenden, ihre eigenen Erfahrungen zu teilen, wenn sie sich dabei wohlfühlen.

Benötigte Materialien:

- Raum, in dem sich die Teilnehmenden in zwei Gruppen aufteilen können
- Notizblöcke und Stifte für die Teilnehmenden zum Brainstorming von Ideen

Dauer:

60-90 Minuten



Ablauf der Aktivität:

Teil 1: Einführung und Vorbereitung

Schritt 1:

Führen Sie das Thema ein und schaffen Sie eine respektvolle und einladende Atmosphäre, indem Sie darüber sprechen, wie wichtig es ist, unterschiedliche Standpunkte zu verstehen.

Schritt 2:

Stellen Sie das Thema für das Rollenspiel vor: „Eine Entscheidung der Regierung über eine neue fossile Energiequelle könnte die Wirtschaft ankurbeln, hat jedoch schwerwiegende Auswirkungen auf die Umwelt.“ (Das Thema kann geändert werden, es kann sich um jedes beliebige Thema handeln.)

Teil 2: Gruppenbildung und Rollenzuweisung

Schritt 3:

Teilen Sie die Teilnehmenden in kleine Diskussionsgruppen ein (4-5) und weisen Sie Rollen innerhalb jeder Gruppe zu, wobei einige in „wirtschaftsfreundliche“ und andere in „umweltfreundliche“ Rollen schlüpfen werden.

Schritt 4:

In ihren Gruppen beginnen die Teilnehmenden mit einem Brainstorming über ihre Rolle und diskutieren ihre Standpunkte, identifizieren mögliche Kompromisse und formulieren ihren Ansatz für die Diskussion.

Teil 3: Rollenspiel-Diskussion

Schritt 5:

Jede Gruppe nimmt am Rollenspiel teil, präsentiert ihre Argumente und diskutiert unter Verwendung von assertiver Kommunikation und aktivem Zuhören.

Jede Seite hat 2 Minuten Zeit, um ein Argument vorzubringen oder zu widerlegen, während die andere Seite aktiv zuhört. Sprechen Sie ruhig und deutlich, ohne die Stimme zu erheben. Verwenden Sie „Ich“-Aussagen wie „Ich glaube, dass ...“ oder „Unsere Sichtweise ist ...“, um Ihre Meinung ohne Schuldzuweisungen zu äußern.

Schritt 6:

Nach der ersten Diskussion machen Sie eine Pause, um gemeinsame Anliegen oder Bereiche zu identifizieren, in denen sich beide Seiten einig sein könnten, und die Gruppen arbeiten daran, einen Kompromiss zu finden, der sowohl wirtschaftliche als auch ökologische Belange berücksichtigt.

Fazit/Nachbesprechung:

Gruppenauswertung und Nachbesprechung: Geben Sie den Teilnehmenden et-was Zeit, um selbst über die Aktivität nachzudenken. Bilden Sie wieder eine große Gruppe und bitten Sie jede Kleingruppe, ihre Erfahrungen und die erzielten Kompromisse mitzuteilen.

Die Leitung kann die Nachbesprechung mit Fragen wie den folgenden leiten:

- „Welche Strategien haben Ihnen geholfen, Ihren Standpunkt zu vermitteln?“
- „Vor welchen Herausforderungen standen Sie während der Diskussion?“
- „Wie lassen sich diese Fähigkeiten auf reale Situationen übertragen?“
- „Welche Emotionen haben Sie dabei empfunden?“

Fassen Sie abschließend die wichtigsten Konzepte der assertiven Kommunikation und der Kompromissfindung zusammen und diskutieren Sie die Bedeutung dieser Fähigkeiten im beruflichen Kontext, insbesondere für Teilnehmende, die sich im Übergang von der Schule zum Arbeitsplatz befinden.

Verwendete Materialien/Handouts:

Handout mit Kurzbeschreibung des Szenarios:
schriftliche oder mündliche Übersicht über das Szenario, in der der Vorschlag der Regierung für die neue fossile Energiequelle, seine potenziellen wirtschaftlichen Vorteile und die langfristigen Umweltrisiken erläutert werden.

Integration des Bewusstseins für psychische Gesundheit

Während der Zusammenfassung und Nachbesprechung können die Moderatoren den Zusammenhang zwischen Konfliktmanagement und psychischem Wohlergehen hervorheben:

1. Reflektieren Sie über Emotionen.

- Fragen Sie die Teilnehmenden:
- „Welche Emotionen haben Sie während der Diskussion empfunden?“
 - „Wie haben diese Emotionen Ihre Kommunikation beeinflusst?“

Dies hilft den Teilnehmenden zu erkennen, wie Konflikte und Emotionen die psychische Gesundheit beeinflussen.

2. Stress und Kommunikation miteinander verknüpfen.

Besprechen Sie kurz, wie Konfliktsituationen Stress verursachen können und wie assertive Kommunikation und Kompromissbereitschaft dazu beitragen können, Spannungen abzubauen und das Wohlergehen zu fördern.

3. Selbstbewusstseinscheck.

Ermutigen Sie die Teilnehmenden, ihren eigenen emotionalen Zustand vor und während des Rollenspiels wahrzunehmen und zu erkennen, wie dieser ihre Reaktionen und Interaktionen beeinflussen könnte.

4. Heben Sie Bewältigungsstrategien hervor.

Geben Sie praktische Tipps, wie tief durchatmen, vor dem Antworten innehalten sowie Emotionen erkennen, bevor man reagiert. Betonen Sie, dass diese Strategien sowohl eine effektive Kommunikation als auch die psychische Gesundheit fördern.

5. Reflexionsfragen

- „Inwiefern hat Ihnen der Umgang mit Ihren Emotionen während der Diskussion geholfen?“
- „Welche Strategien könnten Sie in zukünftigen Konflikten anwenden, um Ihr psychisches Wohlergehen zu schützen?“

Handout:

Die Regierung hat einen Vorschlag zur Erschließung einer neuen fossilen Energiequelle angekündigt. Diese Entscheidung hat aufgrund der potenziellen wirtschaftlichen Vorteile und erheblichen Umweltrisiken eine breite Debatte ausgelöst.

Wirtschaftliche Perspektive:

- Schaffung von Tausenden von Arbeitsplätzen, wodurch die lokale und nationale Beschäftigungsquote gesteigert wird,
- Stabilisierung der Energiekosten und Verringerung der Abhängigkeit von ausländischen Energiequellen,
- Erwirtschaftung erheblicher Einnahmen, die in Infrastruktur, Gesundheitswesen und Bildung reinvestiert werden können.

Pro-Wirtschaft-Team:

Ihr Fokus liegt darauf, die wirtschaftlichen Vorteile und gesellschaftlichen Vorzüge des Vorschlags hervorzuheben. Entwickeln Sie starke Argumente dafür, warum das Projekt unerlässlich ist, und schlagen Sie Ideen vor, um Umweltbedenken auszuräumen.

Umweltperspektive:

- Beschleunigung der Entwaldung, Störung der Tierwelt und Zerstörung von Ökosystemen, Erhöhung der Treibhausgasemissionen und Beitrag zum Klimawandel, Umweltverschmutzung, die sich auf Luft, Wasser und die öffentliche Gesundheit auswirkt.

Umweltfreundliches Team:

Ihr Fokus liegt darauf, die Umwelt- und Gesundheitsrisiken des Projekts hervorzuheben. Setzen Sie sich für nachhaltige Energiealternativen ein und erklären Sie deren Bedeutung für das langfristige ökologische und gesellschaftliche Wohlergehen.

Weitere Diskussionsszenarien (optional):

- Ein Unternehmen schlägt vor, Kosten – durch eine Kürzung der Sozialleistungen für Mitarbeiter – zu senken, was sich auf das Wohlergehen der Belegschaft auswirken könnte.
- Eine Schule erwägt, die Unterrichtszeiten zu verlängern, um die schulischen Leistungen zu verbessern, was jedoch die Freizeit und die außerschulischen Aktivitäten der Schüler einschränkt.
- Ein Team am Arbeitsplatz muss entscheiden, ob es eine neue Technologie einführt, die die Effizienz steigert, aber zu Stellenabbau führen könnte.
- Nutzung sozialer Medien vor dem 18. Lebensjahr oder nicht.

EGG DROP CHALLENGE

Kategorie:

Kollaborative Fähigkeiten und Umgang mit Gruppendynamik

Überblick:

Die Herausforderung „Ein Ei fallen lassen“ ist ein spannendes Spiel, bei dem eine Gruppe gemeinsam eine Konstruktionsaufgabe löst: Sie muss eine Struktur bauen, die ein rohes Ei vor dem Zerschlagen schützt, sobald es aus großer Höhe fallen gelassen wird.

Lern- und Teilhabeziele:

Die Herausforderung „Ein Ei fallen lassen“ spiegelt reale Szenarien wider, in denen Individuen zusammenarbeiten, Ressourcen verwalten und Probleme unter bestimmten Einschränkungen lösen müssen. Diese Fähigkeiten sind für junge Berufseinsteiger, die in die Arbeitswelt eintreten, von entscheidender Bedeutung, da Teamarbeit, Kommunikation und Anpassungsfähigkeit dort einen hohen Stellenwert haben.

So können sie die Bedeutung von Rollen und Verantwortlichkeiten in einem Team erkennen und untersuchen, wie sich Gruppenentscheidungen auf die erfolgreiche Erledigung von Aufgaben am Arbeitsplatz auswirken.

Sie können übertragbare Fähigkeiten wie Zusammenarbeit, kritisches Denken und Kommunikation aufbauen.

Kontext und Teilnehmende:

- Gestalten Sie die Aktivität als Simulation eines Arbeitskontexts, wobei die Teilnehmenden zusammenarbeiten müssen, um „ein Projekt zu realisieren“ (das Ei zu schützen).
- Positionieren Sie den Beobachter als „Teamcoach“, der Feedback gibt, ähnlich wie ein Manager, der die Teamdynamik evaluiert.
- Heben Sie Parallelen zwischen den begrenzten Ressourcen in der Übung und den Einschränkungen am Arbeitsplatz wie Budgets, Zeit und Materialien hervor.
- Betonen Sie die Bedeutung einer klaren Kommunikation, um sicherzustellen, dass alle Teammitglieder den Plan verstehen und einen Beitrag leisten können.
- Fokussieren Sie darauf, Pläne auf der Grundlage von Testergebnissen anzupassen, ähnlich wie bei einer iterativen Problemlösung im beruflichen Kontext.

Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

Es sollte genügend Platz vorhanden sein, um die Struktur für jedes Team aufzubauen. Sie sollten einen Ort wählen, an dem Sie die Eier aus verschiedenen Höhen, beispielsweise von einer Leiter, fallen lassen können. Am besten wählen Sie einen Ort im Freien, um keine Räume zu verschmutzen. Die Teilnehmenden freuen sich, wenn die verschiedenen Höhen mit einem Maßband gemessen werden können.

Die Teams sollten verstehen, dass sie kein zusätzliches Material erhalten.

Empfohlene Gruppengröße: 4 bis 30 Personen

Wie man diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) einsetzt: Da

es sich um eine gemeinschaftliche Übung handelt, ist sie für Eins-zu-eins-Settings nicht zu empfehlen.

Wie man die Aktivität für vulnerable Gruppen anpasst (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Problemen):

- Einige Gruppen könnten das Zerbrechen des Eies als „Misserfolg“ betrachten --> deuten Sie es – anstatt als „Verlust“ – als eine Chance, Strategien zu analysieren.
- Bei jüngeren oder weniger erfahrenen Teilnehmenden sollten Sie die Anweisungen vereinfachen und mehr Zeit einräumen.
- Stellen Sie visuelle Beispiele der Materialien zur Verfügung, um Verwirrung zu vermeiden.

Wie man die Aktivität an unterschiedliche kulturelle Kontexte oder Bildungskontexte anpasst:

- In Kulturen, die kollektives Handeln und Harmonie schätzen, kann Wettbewerb unangenehm empfunden werden --> bezeichnen Sie die Aufgabe als gemeinsames Lernerlebnis statt als Wettkampf. In stark hierarchischen Kulturen neigen die Teilnehmenden dazu, sich dem „Anführer“ unterzuordnen. Der Trainer kann ausdrücklich zu gleichberechtigter Teilnahme auffordern.
- Für fortgeschrittene Gruppen (Fachleute, Ingenieure, Studenten) kann das Experiment komplexer gestaltet werden (durch zusätzliche Einschränkungen wie Zeitlimit, Kostenbudget oder Designpräsentationen).

Benötigte Materialien:

Für jedes Team:

- eine Rolle Klebeband
- ein rohes Ei (Varianten: eine Wasserbombe, eine zerbrechliche Lego-Konstruktion)
- eine Schere
- 10 Blatt Papier im Format A4 (alternativ 4 Blatt einer großen Zeitung)
- Papier und Stift für den Beobachter
- (Maßband)

Dauer:

40 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Der Trainer teilt die Teilnehmenden in Bauteams mit jeweils 3 bis 5 Personen ein und wählt einen Beobachter aus.

Jedes Team erhält die gleichen Materialien: eine Rolle Klebeband, ein rohes Ei, eine Schere und 10 Blatt Papier, alternativ 4 große Seiten Zeitungspapier.

Der Beobachter erhält ein Blatt Papier, einen Stift und die folgenden Anweisungen: Beobachten Sie die verschiedenen Teams. Wie arbeiten sie zusammen? Wer leistet einen konstruktiven Beitrag? Wer arbeitet? Wie gehen sie mit Meinungsverschiedenheiten und Frustrationen um? Machen Sie sich Notizen.

Schritt 2:

Der Trainer erklärt die Aufgabe: Jedes Team muss eine Schutzvorrichtung für sein Ei entwerfen und bauen. Das Ziel ist es, zu verhindern, dass das Ei beim Fallen zerbricht. Die Teams haben 25 Minuten (oder mehr, je nach Situation) Zeit, um ihre Entwürfe zu erstellen, nachdem sie ihre Materialien und Anweisungen erhalten haben.

Schritt 3:

Sobald die Bauphase abgeschlossen ist, begeben sich alle Teams nach draußen, um ihre Entwürfe zu testen, indem sie ihre Eier aus verschiedenen Höhen fallen lassen, beginnend mit der Armlänge des Trainers. Das Team, dessen Ei aus der gewählten höchsten Höhe nicht zerbricht, gewinnt.

Fazit/Nachbesprechung:

Der Trainer regt eine Diskussion über die Methoden und den Entscheidungsprozess der Gruppen an. Der Beobachter kann dabei wertvolle Beiträge leisten. Der Schwerpunkt sollte darauf liegen, welche Strategien für ein gutes Arbeitsergebnis wichtig sind und welche Verhaltensweisen eine gute Teamarbeit behindern.

Fragen an die Gruppen:

1. Wie hat Ihr Team die Rollen verteilt (z. B. Leiter, Konstrukteur)? War das geplant oder hat jemand ganz natürlich die Führung übernommen?
2. Wie hat Ihr Team sichergestellt, dass alle Ideen gehört wurden, insbesondere die der ruhigeren Mitglieder? Hat sich jemand ausgeschlossen gefühlt?
3. Wie hat Ihr Team Ideen gesammelt und sich für ein Design entschieden? Haben Sie auf den Ideen der anderen aufgebaut oder sind Sie dem Plan einer einzelnen Person gefolgt?
4. Wie ist Ihr Team mit Meinungsverschiedenheiten oder Situationen umgegangen, in denen die Idee einer Person abgelehnt wurde?
5. Hat Ihr Team sein Design vor der endgültigen Veröffentlichung getestet? Warum bzw. warum nicht?
6. Wie hat Ihr Team auf Fehler oder Rückschläge reagiert? Wurden diese als Lernmöglichkeiten oder als Misserfolge angesehen?

7. Was hat Ihr Team gut gemacht, und was würden Sie verbessern, wenn Sie dies noch einmal machen würden?

Fragen an den Beobachter:

1. Haben Sie bemerkt, dass das Team Schwierigkeiten bei der Entscheidungsfindung hatte? Welche Verhaltensweisen haben dazu beigetragen?
2. Welche konkreten Handlungen sind Ihnen besonders aufgefallen?
3. Haben Sie beobachtet, dass eine Person die Entscheidungsfindung dominiert hat? Wie hat sich das auf das Ergebnis ausgewirkt?
4. Wurden bestimmte Mitglieder ignoriert? Wie hat sich das auf den Prozess ausgewirkt?

Fragen an alle:

1. „Inwiefern hängt diese Aktivität mit der Teamarbeit an Ihrem Arbeitsplatz/in Ihrer Schule/in Ihrer Gemeinschaft zusammen?“
2. „Welche Verhaltensweisen aus dieser Aktivität sind Ihrer Meinung nach für eine erfolgreiche Zusammenarbeit im realen Leben am wichtigsten?“
3. „Wie können Sie das heute Gelernte anwenden, um die Teamarbeit in Ihrem Alltag zu verbessern?“
4. „Welche Eigenschaften haben jemanden in dieser Aktivität zu einer guten Führungsperson gemacht? Wie können diese Eigenschaften entwickelt werden?“
5. „Wie können Teams sicherstellen, dass die Stärken aller Beteiligten auch in Situationen mit hohem Druck genutzt werden?“

Tipps für die Moderation der Nachbesprechung

- **Ermutigen Sie zu Ehrlichkeit:** Erinnern Sie die Teilnehmenden daran, dass das Ziel darin besteht, zu lernen und nicht zu kritisieren.
- **Nutzen Sie den Beobachter:** Die Notizen des Beobachters können eine andere Perspektive bieten und eine tiefere Diskussion anregen.
- **Konzentrieren Sie sich auf Verhaltensweisen:** Fokussieren Sie das Gespräch auf Handlungen und Strategien, nicht auf persönliche Eigenschaften.
- **Zeitmanagement:** Planen Sie genügend Zeit ein, damit alle zu Wort kommen, aber halten Sie die Diskussion fokussiert.

ERWARTUNGEN AM ARBEITSPLATZ



Kategorie:

Kollaborative Fähigkeiten und Umgang mit Gruppendynamik



Überblick:

Die Aktivität unterstützt Teilnehmende dabei, Erwartungsmanagement im beruflichen Umfeld zu erforschen, das Verständnis für ihre eigenen Erwartungen zu vertiefen und diese mit den Erwartungen anderer zur Erreichung eines gemeinsamen Ziels abzustimmen.



Lern- und Teilhabeziele:

- Identifikation von persönlichen Erwartungen und Rollen in einem gemeinsamen Projekt
- üben, unterschiedliche Perspektiven aufeinander abzustimmen, um einen gemeinsamen Plan zu verfolgen
- Entwicklung von Teamwork- und Verhandlungsfähigkeiten durch den Umgang mit sich wider-sprechenden Positionen
- Entwicklung eines Verständnisses für die Bedeutung klarer Kommunikation für eine erfolgreiche Zusammenarbeit



Kontext und Teilnehmende:

Mit jungen Erwachsenen (20–29 Jahre), informelles Umfeld/Workshop usw. Wenn die Teilnehmenden noch nie an Gruppenprojekten am Arbeitsplatz oder in einem anderen Umfeld gearbeitet haben, kann es für sie schwierig sein, über die Szenarien nachzudenken. Es wird empfohlen, dass die Leitung vor der Durchführung der Aktivität eine Brainstorming-Sitzung über Arbeitssituationen im Allgemeinen durchführt (oder die Teilnehmenden nach den Herausforderungen fragt, denen sie bei der Arbeit an Gruppenprojekten usw. begegnet sind).



Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Empfohlene Gruppengröße: am besten mit 9–18 Teilnehmenden (3–6 Dreiergruppen)
- Wie man diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) einsetzt: Anstelle der Gruppenarbeit übernimmt der Mentor die Rolle der „Teammitglieder“. Der Jugendliche definiert zunächst seine eigenen Erwartungen und bespricht dann mit dem Mentor, inwiefern diese mit denen anderer Mitglieder eines realen Teams übereinstimmen oder im Konflikt stehen könnten. Konzentrieren Sie sich auf die Reflexion: „Wie würden Sie sich anpassen, wenn jemand anderes andere Prioritäten hätte?“
- Anpassung der Aktivität für vulnerable Gruppen (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Schwierigkeiten):
 - Verwenden Sie vereinfachte und konkrete Arbeitsplatzszenarien (Schulprojekt, Gruppenausflug, Veranstaltungsplanung).
 - Planen Sie zusätzliche Zeit für den Austausch von Ideen ein, insbesondere wenn Sprache oder Selbstvertrauen ein Hindernis darstellen.
 - Moderieren Sie die Diskussion stärker, um sicherzustellen, dass alle zu Wort kommen.

- Menschen mit Hörbeeinträchtigungen oder begrenztem Wortschatz können Schwierigkeiten haben, an der Aktivität teilzunehmen. In solchen Fällen empfehlen wir, eine Person hinzuzuziehen, die ihnen bei der Teilnahme an der Unterhaltung helfen kann.
- So passen Sie die Aktivität an unterschiedliche kulturelle Kontexte oder Bildungskontexte an:
 - Passen Sie die Arbeitsplatzszenarien an die Realität der Teilnehmenden an (z. B. Freiwilligenprojekte, studentische Aufgaben, familiäre Verpflichtungen).
 - In Kulturen mit starker Hierarchie sollte klargestellt werden, dass alle Stimmen während der Aktivität gleich wichtig sind.



Benötigte Materialien:

- Szenarien für jede Gruppe (siehe unten)
- Papier und Stifte



Dauer:

40 - 45 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1: Gruppen bilden

- Jede Gruppe erhält eine kurze Beschreibung ihres zugewiesenen Arbeitsplatzprojekts – Es ist WICHTIG, die Situationen zu lesen, die unten in den Handouts aufgeführt sind:
 - Ziel: Was muss erreicht werden?
 - Verfügbare Ressourcen: Personen, Zeit, Budget
 - Herausforderungen: Spezifische Einschränkungen oder Missverständnisse, die gelöst werden müssen

Schritt 2: Einzelarbeit

- Jeder Teilnehmende erhält zwei Aufgaben, die er erledigen muss (basierend darauf, was er in der gegebenen Situation mit seiner Persönlichkeit/seinen Fähigkeiten usw. tun würde):
 - Seine persönlichen Ziele und Erwartungen für das Projekt notieren
 - Einen Vorschlag machen, wie er zum Projekt beitragen würden (z. B. Rollen, Aufgaben, Zeit-plan)

Schritt 3: Gruppendiskussion

- Die Gruppenmitglieder tauschen sich über das aus, was sie individuell geschrieben haben:
- Gemeinsam diskutieren sie:
 - - Inwiefern stimmen ihre Erwartungen überein oder unterscheiden sie sich voneinander?
 - - Welche Herausforderungen sehen sie bei der Vereinbarkeit dieser Erwartungen?
 - - Wie können sie ihre Ideen zu einem realistischen Projektplan zusammenführen?

Schritt 4: Präsentation der Ergebnisse

- Jede Gruppe präsentiert ihren endgültigen Projektplan und reflektiert den Prozess der Abstimmung ihrer Erwartungen.

Schritt 5: Nachbesprechung und Reflexion

- Anstelle von separaten Nachbesprechungen moderieren Sie eine gemeinsame Diskussion mit allen Teilnehmenden.
 - Wie war es für Sie, Ihre eigenen Erwartungen zu äußern und diese dann an die Gruppe anzupassen?
 - Welche Unterschiede oder Konflikte sind aufgetreten und wie sind Sie damit umgegangen?
 - Was hat Ihrer Gruppe geholfen eine Einigung zu erzielen?
 - Inwiefern spiegelt dieser Prozess Teamarbeit und Erwartungsmanagement in realen Arbeitsplätzen oder Schulen wider?
 - Welche Fähigkeiten waren heute am nützlichsten (z.B. Zuhören, Kompromissbereitschaft, Kommunikation) und wären auch in realen Situationen nützlich?

Fazit/Nachbesprechung:

Individuelle Erfahrung

- Wie hat es sich angefühlt, die eigenen Erwartungen zu erkennen und sie mit dem Team zu teilen?
- Fiel es Ihnen leicht oder schwer, Ihre Ideen zu äußern? Warum?

Teamdynamik

- Wie ist Ihr Team mit unterschiedlichen Erwartungen oder widersprüchlichen Ideen umgegangen?
- Wurden Kompromisse geschlossen? Wie haben Sie diese beschlossen?
- Haben Sie innerhalb Ihrer Gruppe unausgesprochene Annahmen bemerkt? Wie haben diese die Diskussion beeinflusst?

Relevanz für den Arbeitsplatz

- Wie lässt sich Ihrer Meinung nach der Umgang mit Erwartungen auf reale Situationen am Arbeitsplatz übertragen?
- Welche Strategien können Sie anwenden, um Erwartungen im beruflichen Umfeld in Einklang zu bringen?
- Wie können schlechte Kommunikation oder unklare Erwartungen die Leistung eines Teams beeinträchtigen?

Erfolgreiche Fähigkeiten

- Welche Fähigkeiten haben Sie während der Aktivität eingesetzt (z. B. aktives Zuhören, Verhandlungsgeschick, Teamarbeit)?
- Wie können Sie diese Fähigkeiten verbessern, um Erwartungen effektiver zu managen?

Verwendete Materialien/Handouts:

Szenario 1: Organisation einer Teambuilding-Veranstaltung

Ziel: Planen und organisieren Sie eine halbtägige Teambuilding-Aktivität für 15 Mitarbeiter, um die Teamarbeit und Kommunikation zu stärken.

Verfügbare Ressourcen:

- Personen: Ihr Team aus 3 Organisatoren und einer Personalassistentin zur Unterstützung.
- Zeit: Zwei Wochen für die Fertigstellung und Umsetzung des Plans.
- Budget: 300 €.

Herausforderungen:

- Nicht alle Mitarbeiter möchten teilnehmen – einige halten es für Zeitverschwendung.
- Die Veranstaltung muss mit den Unternehmenswerten Nachhaltigkeit und Inklusion im Einklang stehen.
- Ein leitender Manager hat sich unzufrieden mit früheren Teambuilding-Veranstaltungen gezeigt.

Szenario 2: Entwicklung einer Initiative für Wellness am Arbeitsplatz

Ziel: Planen Sie eine niedrigschwellige Wellnessinitiative, um das Wohlergehen und die Arbeitsmoral Ihrer Mitarbeiter zu verbessern.

Verfügbare Ressourcen:

- Personen: Ihr 3-köpfiges Team und ein Koordinator für das Wellnessbudget zu Ihrer Beratung.
- Zeit: drei Tage, um Ihren Vorschlag auszuarbeiten und dem Managementteam vorzustellen
- Budget: 150 € für Materialien oder Aktivitäten

Herausforderungen:

- Die Teammitglieder haben unterschiedliche Ideen für die Initiative (z. B. Fitnesskurse, Achtsamkeitssitzungen, gesündere Snacks).
- Nicht alle Mitarbeiter sind von Wellness-Programmen begeistert und die Teilnahme muss freiwillig sein.
- Der Vorschlag muss kosteneffizient sein und klare Vorteile für die Mitarbeiterzufriedenheit bieten.

Szenario 3: Start einer Social-Media-Kampagne

Ziel: Erstellung und Durchführung einer zweiwöchigen Social-Media-Kampagne zur Bewerbung einer neuen wiederverwendbaren Wasserflasche, die sich an junge Erwachsene richtet, die Wert auf Nachhaltigkeit und Stil legen.

Produktdetails:

- - Name: AquaPure Eco Bottle
- - Eigenschaften
 - hergestellt aus Edelstahl, BPA-frei
 - hält Getränke 24 Stunden lang kalt und 12 Stunden lang heiß
 - erhältlich in drei trendigen Farben: Ozeanblau, Waldgrün und Sonnenuntergangorange
 - kompaktes, auslaufsicheres Design, geeignet für den täglichen Gebrauch



PT. 2 PARTIZIPATIVE AKTIVITÄTEN

Kollaborative Fähigkeiten und Umgang mit Gruppendynamik



Verfügbare Ressourcen:

- Personen: Ihr Team aus 3 Mitgliedern mit unterschiedlicher Erfahrung im Bereich Social Media und ein freiberuflicher Grafikdesigner für die Erstellung visueller Inhalte
- Zeit: Die Kampagne muss in einer Woche starten.
- Budget: 500 € für Werbung, Tools und externe Ressource.

Herausforderungen:

- Die Teammitglieder haben unterschiedliche Vorstellungen vom Ton der Kampagne (z. B. professionell vs. spielerisch).
- begrenzte Zeit, um die Wirksamkeit der Kampagnenstrategie zu testen
- Der Kunde erwartet, dass die Kampagne innerhalb von zwei Wochen mindestens 5.000 Interaktionen erzielt, hat jedoch keine klaren Richtlinien vorgegeben.

STÄRKEN UND SCHWÄCHEN



Kategorie:

Kollaborative Fähigkeiten und Umgang mit Gruppendynamik



Überblick:

Die Aktivität hilft den Teilnehmenden, ihre Stärken und Schwächen zu erkennen, den Wert von Zusammenarbeit zu verstehen und zu begreifen, wie die Stärken anderer genutzt werden können, um individuelle Schwächen im beruflichen Umfeld auszugleichen.



Lern- und Teilhabeziele:

- die eigenen Stärken und Schwächen kennenlernen
- lernen, eigene Stärken zu nutzen, um Herausforderungen zu meistern
- erkennen, wie sich unterschiedliche Stärken in einer Gruppe gegenseitig ergänzen können
- Selbstvertrauen in Bezug auf die eigenen Stärken gewinnen



Kontext und Teilnehmende:

mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen (18–26 Jahre), informelles Umfeld/Workshop etc.



Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Empfohlene Gruppengröße: Die ideale Gruppengröße liegt bei 10 bis 20 Teilnehmenden. So ist ein vielfältiger Austausch während des Bingo-Spiels und der Diskussionsrunden möglich, während die Atmosphäre persönlich und sicher gestaltet werden kann.
- Wie man diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) einsetzt: Die Leitung kann die Visualisierung anleiten und dann den Jugendlichen auffordern, seinen Moment der Stärke detailliert zu beschreiben. Anstelle von Bingo können Sie eine Liste mit Situationen verwenden und den Teilnehmenden bitten, die für ihn zutreffenden zu markieren. Gemeinsam identifizieren Sie 2–3 Stärken und eine Schwäche und reflektieren dann, wie die Stärken die Schwäche ausgleichen oder unterstützen können. Fragen (darüber, wann die Schwäche auftritt, wie sie sich auf ihn/sie auswirkt und wie Stärken helfen können) dienen als Anregungen für ein tieferes Gespräch.
- Wie man die Aktivität für vulnerable Gruppen (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Herausforderungen) anpasst:
 - Konzentrieren Sie sich zunächst darauf, ein Gefühl der Sicherheit zu schaffen – lassen Sie die Teilnehmenden nur mitteilen, womit sie sich wohlfühlen (das Teilen von Schwächen sollte immer freiwillig bleiben).
 - Verwenden Sie vereinfachte Sprache und visuelle Hilfsmittel (Symbole, Zeichen, Zeichnungen) anstelle von schriftlichem Bingo, falls die Lese- und Schreibkompetenz ein Hindernis darstellen könnte.
 - Bieten Sie eine künstlerische Variante (Zeichnung der Stärken auf einer menschlichen Figur) als Hauptaktivität an (nicht nur als Nebenoption), da dies den Ausdruck über Worte hinaus unterstützt.

- Für emotional vulnerable Gruppen sollte die Leitung darin geschult werden, Unbehagen zu erkennen und den Fokus bei Bedarf wieder auf positive Stärken zu lenken.
- Wie man die Aktivität an unterschiedliche kulturelle Kontexte oder Bildungskontexte anpasst:
 - In Kulturen, in denen das Besprechen persönlicher Schwächen als zu offen empfunden werden könnte, legen Sie zunächst mehr Wert auf Stärken und führen Sie Schwächen nur als „Bereiche für Wachstum“ oder „Dinge, in denen ich mich verbessern möchte“ ein.
 - Passen Sie die Beispiele im Bingo-Blatt an, so dass sie kulturell relevante Erfahrungen widerspiegeln (z. B. Situationen aus der Schule, der Gemeinde, der Familie oder dem Arbeitsleben).
 - Verbinden Sie in formalen Bildungskontexten die Aktivität mit der Berufsvorbereitung oder Aktivitäten zur Schulung von Teamfähigkeiten, so dass sie mit akademischen oder beruflichen Zielen in Einklang steht.
 - In informellen oder Jugendarbeitsumgebungen sollten Sie den Ton spielerisch und kreativ halten und mehr Zeit für Zeichnen, Geschichtenerzählen und Gruppenaktivitäten einräumen.



Benötigte Materialien:

- Bingo-Liste für jeden Teilnehmenden
- Bleistift
- Papierbogen



Dauer:

40 - 50 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1: Geführte Visualisierung – Einen Moment der Stärke entdecken

Das Ziel ist es, eine entspannte und sichere Atmosphäre zu schaffen, damit die Teilnehmenden sich über ihre persönlichen Stärken öffnen können. Die Leitung leitet eine kurze geführte Visualisierung: „*Schließen Sie die Augen und atmen Sie ein paar Mal tief durch. Denken Sie an einen Moment in Ihrem Leben, in dem Sie sich wirklich stark, fähig oder stolz auf sich selbst gefühlt haben. Das kann etwas Kleines oder etwas Großes gewesen sein. Stellen Sie sich die Situation detailliert vor – wo Sie waren, was Sie um sich herum gesehen haben, wer dort war, was Sie getan haben, was Sie gefühlt haben. Konzentrieren Sie sich auf die konkreten Handlungen, die Sie unternommen haben und die diesen Moment für Sie bedeutsam gemacht haben.*“

- Nach einer Minute der Stille und Reflexion öffnen die Teilnehmenden ihre Augen und behalten die Erinnerung im Gedächtnis. Sie sind eingeladen, die Erinnerung zu teilen, wenn sie möchten, aber das ist nicht verpflichtend.

Schritt 2: Stärken-Bingo

Diese Aktivität hilft den Teilnehmenden, ihre persönlichen Stärken auf interaktive und unterhaltsame Weise zu entdecken.

- Jeder Teilnehmende erhält einen Bingo-Zettel mit vielen verschiedenen Situationen, die auf unterschiedliche Stärken hinweisen („Hat jemandem bei der Lösung eines Problems geholfen“, „Ist unter Druck ruhig geblieben“, „Hat eine kreative Lösung gefunden“, „Hat eine Veranstaltung organisiert“, „Hat jemandem zugehört, der Unterstützung brauchte“) – siehe Materialien unten.
- Die Teilnehmenden bewegen sich im Raum, unterhalten sich miteinander und suchen Personen, die diese Situationen erlebt haben.
- Wenn sie jemanden finden, unterschreibt diese Person das Kästchen mit dieser Situation.
- Wichtig:
 - Jeder Teilnehmende muss sich bemühen, für jede Aktivität Unterschriften zu sammeln.
 - Jeder Teilnehmende sollte mindestens fünf verschiedene Situationen unterschreiben.
 - Die Teilnehmenden sollten auch die Kästchen markieren, die auf sie zutreffen (wenn sie also ein Kästchen unterschreiben, markieren sie es gleichzeitig in ihrem eigenen Bingo).

Schritt 3: Persönliche Stärken verstehen

- Bevor mit der Arbeit in Zweiergruppen begonnen wird, stellt die Leitung das Konzept der persönlichen Stärken vor: *Persönliche Stärken sind positive Eigenschaften, Fähigkeiten und Verhaltensmuster, die Ihnen helfen, Ziele zu erreichen, Herausforderungen zu meistern und einen positiven Beitrag für sich selbst und andere zu leisten.*
- Als Gruppe nennen die Teilnehmenden verschiedene Stärken (Empathie, Kreativität, Führungsqualitäten, Ausdauer, Teamfähigkeit, Problemlösungskompetenz, Anpassungsfähigkeit). Die Leitung schreibt diese auf, damit sie für alle sichtbar sind.
- Die Leitung stellt außerdem Stärken und Schwächen als zwei Seiten der Selbstwahrnehmung vor. Schwächen sind keine Fehler, sondern Bereiche, in denen man sich weiterentwickeln kann oder in denen Zusammenarbeit hilfreich ist.

- Anschließend teilen sich die Teilnehmenden in Zweiergruppen auf.
 - Die Teilnehmenden schauen sich ihre markierten Bingo-Felder an und wählen drei Situationen aus, um mindestens drei Stärken zu nennen, die sie ihrer Meinung nach haben. *Es kann sein, dass sie Schwierigkeiten haben, Stärken zu benennen. Seien Sie sich dessen bewusst und helfen Sie den Teilnehmenden.*
 - Sie schreiben die Stärken auf und fügen jeweils ein konkretes Beispiel hinzu, wann sie diese gezeigt haben.

Anschließend denken sie über eine ihrer Schwächen nach und teilen diese, wenn sie sich dabei wohlfühlen, dem anderen mit – warum sie dies für eine Schwäche halten, wann sie diese beobachten usw. Sie können die folgenden Fragen verwenden, wenn sie zu zweit sprechen:

 - *Wenn Sie an die von Ihnen genannte Schwäche denken, in welchen Situationen tritt sie am häufigsten auf?*
 - *Wie wirkt sich diese Schwäche normalerweise auf Sie aus – auf Ihre Arbeit, Ihre Beziehungen oder Ihr Selbstvertrauen?*
 - *Erinnern Sie sich an eine Situation, in der eine Ihrer Stärken Ihnen geholfen hat, mit dieser Schwäche umzugehen oder ihre Auswirkungen zu verringern?*
 - *Welche Stärke aus der heutigen Aktivität könnte Ihnen helfen, wenn diese Schwäche auftritt?*

* *Alternative für kreative und künstlerisch begabte Menschen: Sie malen zu zweit eine menschliche Gestalt auf ein Blatt Papier und malen Symbole für ihre Stärken hinein.*

Schritt 4: Austausch im Plenum und Gruppierung nach Stärken

- Jeder Teilnehmende teilt der Gruppe eine seiner Stärken mit.
- Die Leitung bittet die Teilnehmenden, sich entsprechend ihrer ähnlichen Stärken in Gruppen zusammenzufinden (alle, die „Kreativität“ genannt haben, stellen sich zusammen, alle, die „Empathie“ genannt haben, bilden eine andere Gruppe). Die Teilnehmenden können auch eine Gruppe wählen, mit der sie sich identifizieren, auch wenn sie diese Stärke beim Austausch nicht genannt haben. Die Gruppen sollten aus 3 bis 5 Personen bestehen, nicht mehr.
- In diesen Gruppen diskutieren sie:
 - Wie diese Stärke ihnen in einer Situation helfen könnte, in der sie sich festgefahren, unsicher oder schwach fühlen.
 - Wie sie als Gegengewicht zu einer persönlichen Schwäche dienen könnte – sie sprechen zu zweit über die von ihnen genannten Schwächen und diskutieren, wie ihre spezifische Stärke ihnen helfen kann, mit dieser Schwäche umzugehen. Die Leitung kann die folgenden Fragen als Leitfaden austeilen:
 - *Bei welchen Ihrer Schwächen könnte Ihnen diese Stärke helfen?*
 - *Wie kann diese Stärke Sie unterstützen, wenn die Schwäche zum Vorschein kommt?*
 - *Wie könnten Sie diese Stärke in Zukunft als Gegengewicht zu der Schwäche nutzen?*
 - *Welchen kleinen Schritt könnten Sie unternehmen, um diese Schwäche in eine Lernmöglichkeit zu verwandeln?*

Schritt 5: Abschlusskreis

- Jede Gruppe teilt kurz eine Erkenntnis aus ihrer Diskussion mit den anderen.
- Abschließende Reflexionsaufgabe:
- „Überlegen Sie sich eine Möglichkeit, wie Sie eine Ihrer Stärken in der kommenden Woche nutzen können, um sich selbst oder jemand anderem zu helfen.“

Fazit/Nachbesprechung

Sie können die Teilnehmenden anhand der folgenden Fragen anleiten:

- Wie hat es sich angefühlt, heute über Ihre Stärken und Schwächen nachzudenken und darüber zu sprechen?
- Haben Sie Stärken oder Schwächen entdeckt, die Ihnen zuvor nicht vollständig bewusst waren?
- Wie können Ihre Stärken Ihnen helfen, wenn eine Schwäche zum Vorschein kommt oder Sie vor einer Herausforderung stehen?
- Fällt Ihnen eine Situation aus der jüngsten Vergangenheit ein, in der die Anwendung einer Ihrer Stärken etwas bewirkt hätte?
- Haben Sie Muster oder Gemeinsamkeiten in den Stärken der anderen festgestellt?
- Wie können wir unsere Stärken als Gruppe bündeln, um uns gegenseitig zu unterstützen?

Verwendete Materialien/Handouts:

Bingo-Zettel



BINGO – PERSÖNLICHE STÄRKEN

In der letzten Woche habe ich einem Freund oder Mitschüler bei der Lösung eines Problems geholfen.	Kürzlich bin ich ruhig geblieben, als die Dinge nicht so liefen, wie geplant.	Im vergangenen Monat habe ich eine kreative Lösung für ein Problem gefunden.	Ich habe geholfen, ein Treffen, eine Veranstaltung oder eine Gruppenaktivität zu organisieren.	In den letzten zwei Wochen habe ich jemandem zugehört, der über etwas reden musste.
Diesen Monat habe ich auf eigene Faust eine neue Fähigkeit gelernt oder mir Wissen angeeignet.	Ich motiviere oft andere, wenn sie sich entmutigt fühlen.	Ich habe Verantwortung für etwas übernommen, das andere nicht tun wollten.	In letzter Zeit habe ich mich schnell angepasst, als die Pläne sich plötzlich verändert hatten.	Ich arbeite häufig gut im Team, um ein Ziel zu erreichen.
Im letzten Monat habe ich geholfen, einen Konflikt zu lösen oder Missverständnisse zu klären.	Ich habe die Initiative ergriffen und ein Projekt gestartet oder eine Aufgabe angefangen, ohne dass mich jemand darum gebeten hat.	In der letzten Woche habe ich einem Fremden etwas Gutes getan.	Ich habe eine Aufgabe oder ein Projekt früher als geplant fertiggestellt.	Ich erkläre Dinge oft klar, damit andere sie verstehen.
Kürzlich habe ich mich für jemanden eingesetzt und etwas verteidigt, an das ich glaube.	Ich habe ein technisches oder praktisches Problem gelöst.	Ich habe dabei geholfen, Materialien, Personen oder Aufgaben für eine Gruppe zu organisieren.	Kürzlich bin ich in einer frustrierenden Situation geduldig geblieben.	Ich habe jemandem eine Fähigkeit beigebracht oder vorgeführt.
Im letzten Monat habe ich etwas aus einem Fehler, den ich gemacht habe, gelernt.	Ich habe konsequent auf ein persönliches Ziel hingearbeitet.	Vor kurzem habe ich jemand integriert, der sich ausgeschlossen fühlte.	Ich habe Feedback akzeptiert und dazu genutzt, mich weiterzuentwickeln.	Kürzlich habe ich eine Idee geteilt, die von anderen akzeptiert oder verwendet wurde.
Ich habe jemandem geholfen, mehr Selbstvertrauen in sich selbst zu haben.	In der letzten Woche habe ich ein Problem unter Zeitdruck gelöst.	Ich habe andere in einer Diskussion dazu ermutigt, ihre Ideen mitzuteilen.	Im vergangenen Monat habe ich etwas völlig Neues ausprobiert.	Kürzlich habe ich einen Freund oder ein Familienmitglied während einer schwierigen Zeit unterstützt.

TEAM-SYNERGIE

Kategorie:

Kollaborative Fähigkeiten und Umgang mit Gruppendynamik

Überblick:

Diese Aktivität nutzt Rollenspielübungen, um Herausforderungen am Arbeitsplatz, wie Missverständnisse, Gruppenkonflikte und Problemlösungen, zu simulieren. Die Teilnehmenden spielen realistische Szenarien durch, gefolgt von Gruppendiskussionen, um Strategien und Verfahren zur Bewältigung dieser Herausforderungen zu erörtern.

Lern- und Teilhabeziele:

- Identifikation häufiger Herausforderungen am Arbeitsplatz und ihrer Ursachen
- Entwicklung von Kommunikations-, Teamwork- und Konfliktlösungsfähigkeiten
- Stärkung des Selbstvertrauens im Umgang mit Problemen am Arbeitsplatz

Kontext und Teilnehmende:

Diese Aktivität richtet sich an junge Menschen im Alter von 16 bis 20 Jahren, insbesondere an diejenigen, die eine Berufsausbildung beginnen oder den Übergang in die Arbeitswelt vollziehen. Sie kann mit 10 bis 20 Teilnehmenden in einem Klassenzimmer, einem Gemeindezentrum oder im Rahmen eines Ausbildungsprogramms durchgeführt werden.

Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Sorgen Sie dafür, dass sich alle Teilnehmenden unterstützt fühlen und vermeiden Sie es, während der Rollenspiele einzelne Personen herauszugreifen und zu kritisieren.
- Geben Sie klare Anweisungen und bieten Sie Beispiele an, um den Teilnehmenden das Verständnis der Szenarien zu erleichtern.
- Verwenden Sie Szenarien, die wahrscheinliche Erfahrungen der Teilnehmenden in Einstiegsberufen widerspiegeln.
- In Eins-zu-eins-Settings können die Rollenspiele vereinfacht werden, indem man gemeinsam mit der Leitung Rollen übernimmt oder die Person bittet, zu beschreiben, wie sie in jeder Situation reagieren würde, gefolgt von einer angeleiteten Reflexion.
- Bei vulnerablen Gruppen sollten die Szenarien kürzer und weniger komplex gehalten werden, wobei der Schwerpunkt eher auf klarer Kommunikation als auf dem Rollenspiel liegen sollte. Versichern Sie den Teilnehmenden, dass es keine richtigen oder falschen Antworten gibt. Ermutigen Sie die Teilnehmenden zu konstruktivem Feedback, um Selbstvertrauen aufzubauen.
- Passen Sie die Szenarien in unterschiedlichen kulturellen Kontexten oder Bildungskontexten an, um vertraute Arbeitsumgebungen und kulturelle Normen widerzuspiegeln, damit die Beispiele realistisch wirken.
- Nehmen Sie sich nach jedem Rollenspiel zusätzliche Zeit für Reflexion und Diskussion und betonen Sie dabei übertragbare Lektionen für Teamarbeit und Kommunikation.



Benötigte Materialien:

- sechs vorbereitete Rollenspielkarten, die Szenarien am Arbeitsplatz beschreiben
- Stifte und Papier für Notizen der Teilnehmenden
- ein Whiteboard oder Flipchart, um Diskussionspunkte und Strategien zusammenzufassen



Dauer:

60–75 Minuten



Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Beginnen Sie mit einer Aufwärmrunde. Bitten Sie die Teilnehmenden, Beispiele für Herausforderungen zu nennen, denen Mitarbeiter ihrer Meinung nach am Arbeitsplatz begegnen könnten. Wenn möglich, können die Teilnehmenden auch eigene Erfahrungen einbringen. Moderieren Sie eine kurze Diskussion und heben Sie dabei Themen wie Missverständnisse, Herausforderungen bei der Teamarbeit und Stressbewältigung hervor.

Schritt 2:

Teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen von 3–4 Personen ein und weisen Sie jeder Gruppe ein Rollenspielszenario zu. Geben Sie ihnen fünf Minuten Zeit, um ihr Szenario zu lesen, die Rollen zu besprechen und zu entscheiden, wie sie es darstellen wollen. Erklären Sie ihnen, dass sie zunächst das Problem und dann eine mögliche Lösung in ihre Darstellung einbauen müssen.

Schritt 3:

Die Gruppen führen ihr Rollenspiel nacheinander vor. Nach jeder Aufführung:

- leiten Sie eine Gruppendiskussion darüber, was in dem Szenario passiert ist.
- bitten Sie die Teilnehmenden, die wichtigsten Herausforderungen aus jedem Fall zu identifizieren und Strategien zu ihrer Lösung vorzuschlagen.
- halten Sie die in der Diskussion erarbeiteten Lösungen an die Tafel fest.

Fazit/Nachbesprechung:

Fassen Sie zum Abschluss die wichtigsten Erkenntnisse zusammen und betonen Sie dabei die Bedeutung von klarer Kommunikation, Empathie und Teamarbeit. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, darüber nachzudenken, wie sie diese Fähigkeiten in zukünftigen Arbeitsumgebungen anwenden können. Beispielfragen:

- Welche Kommunikationsstrategien haben am besten dazu beigetragen, Konflikte oder Missverständnisse während Ihres Rollenspiels zu lösen?
- Wie war es, innerhalb des Teams verschiedene Perspektiven einzunehmen, und was haben Sie aus dieser Erfahrung über Teamarbeit gelernt?
- Welche Ansätze aus den heutigen Szenarien könnten Sie in realen Situationen anwenden, in denen Sie unter Druck mit anderen zusammenarbeiten oder Meinungsverschiedenheiten lösen müssen?



Das Team erhält Anweisungen von seinem Vorgesetzten, aber jedes Mitglied interpretiert diese unterschiedlich. Dies führt zu Problemen bei der Erledigung der Arbeit. Wie kann dies gelöst werden?	Zwei Teammitglieder sind verärgert, weil sie das Gefühl haben, dass eine Person sich nicht angemessen an einer Gruppenaufgabe beteiligt. Wie können Sie in dieser Situation vermitteln?
Ein Kunde hat das falsche Produkt erhalten und ist verärgert. Zunächst reagiert ein Teammitglied defensiv. Wie kann das Team zusammenarbeiten, um den Kunden zu beruhigen und das Problem professionell zu lösen?	Während einer Teambesprechung streiten sich zwei Teilnehmende darüber, wer die Leitung eines wichtigen Projekts übernehmen soll. Die Uneinigkeit könnte den Fortschritt verzögern. Wie kann der Teamleiter das Problem lösen?
Ein neues Teammitglied hat Schwierigkeiten, sich in die Gruppe einzufinden, und fühlt sich von Diskussionen ausgeschlossen. Wie kann das Team eine einladende Umgebung schaffen und dem neuen Mitarbeiter helfen, sich erfolgreich zu integrieren?	Ein Teammitglied macht einen Fehler, der zu Verzögerungen in einem Projekt führt. Der Rest des Teams ist frustriert und die Spannung steigt. Wie kann das Team konstruktiv mit dem Fehler umgehen und einen Weg finden, das Projekt wieder auf Kurs zu bringen?
Während Teambesprechungen unterbricht eine Person häufig andere, was zu Frustration führt und produktive Diskussionen verhindert. Wie kann das Team dieses Verhalten respektvoll ansprechen und sicherstellen, dass jeder die Möglichkeit hat, sich einzubringen?	Ein Teammitglied hat aufgrund persönlicher Probleme außerhalb der Arbeit Schwierigkeiten, Termine einzuhalten. Andere Teammitglieder sind sich unsicher, wie sie mit der Situation umgehen sollen, ohne Grenzen zu überschreiten. Wie kann das Team Unterstützung anbieten und gleichzeitig die Privatsphäre respektieren?

05.

ACHTSAMKEITS- UND ENTSPANNUNGSÜBUNGEN



ACHTSAMKEITS- UND ENTSPANNUNGSÜBUNGEN

DAS THEMA

Achtsamkeit ist ein wirkungsvolles Instrument, um Stress zu bewältigen, die Konzentration zu verbessern und das Selbstbewusstsein zu stärken. In der schnelllebigen Übergangsphase von der Ausbildung ins Berufsleben bieten Achtsamkeitsübungen jungen Menschen Techniken, die ihnen helfen, ihr Gleichgewicht zu bewahren und ihr Wohlergehen zu fördern. In diesem Abschnitt werden Übungen vorgestellt, die die Entspannung fördern, Ängste abbauen und zur Reflexion anregen.

EINBLICK

Da fast 60 % der befragten jungen Menschen unter Ängsten leiden, bietet Achtsamkeit einen praktischen Ansatz, um Stress abzubauen und in Zeiten des Übergangs ein Gefühl der Kontrolle zu fördern.

AKTIVITÄTEN

Diese Übungen ermöglichen es den Teilnehmenden, eine Vielzahl von Techniken auszuprobieren, von Atemwahrnehmung bis hin zu progressiver Muskelentspannung, um herauszufinden, was für ihre Bedürfnisse am besten geeignet ist. Diese Übungen sind so konzipiert, dass sie leicht zugänglich sind und sich problemlos in den Alltag integrieren lassen. Sie bieten lebenslange Hilfsmittel für Stressbewältigung und Selbstfürsorge.

ATEMBEOBACHTUNG



Kategorie:

Achtsamkeits- und Entspannungsübungen



Überblick:

Die Teilnehmenden üben, ihren Atem zu beobachten, um ihre Achtsamkeit und ihre Konzentration zu verbessern. Dabei sitzen sie in einer bequemen, aber aufrechten Position und beobachten den natürlichen Atemfluss, ohne ihn zu verändern. Das Ziel ist es, Achtsamkeit zu kultivieren, indem die Aufmerksamkeit bei Ablenkungen wieder auf den Atem gelenkt wird. Diese Übung hilft den Teilnehmenden auch dabei, darüber nachzudenken, wie achtsames Atmen sie im Alltag und bei der Bewältigung von Herausforderungen wie dem Eintritt in die Arbeitswelt unterstützen kann.



Lern- und Teilhabeziele:

- Entwicklung eines Bewusstseins für natürliche Atemmuster
- Achtsamkeit üben, indem die Aufmerksamkeit auf den gegenwärtigen Moment gerichtet wird
- Verbesserung der Fähigkeit, Ablenkungen zu erkennen und damit umzugehen
- Reflexion darüber, wie diese Übung bei alltäglichen Herausforderungen helfen kann, z. B. bei der Verbesserung der Konzentrationsfähigkeit und der Stressbewältigung



Kontext und Teilnehmende:

Diese Aktivität sollte in einem ruhigen Raum mit wenig Ablenkung durchgeführt werden. Sie eignet sich als Einzel- oder als Gruppenübung, z. B. in Workshops, Meditationskursen oder Teambuilding-Übungen. Die Übung ist sowohl für Anfänger als auch für erfahrene Teilnehmende geeignet.



Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Beginnen Sie damit, den Zweck der Aktivität zu erklären: Achtsamkeit kultivieren, Ablenkungen bewältigen und die Konzentrationsfähigkeit verbessern.
- Geben Sie eine Einführung in das Konzept des „Mind-Wandering“ (Gedankenwandern). Erklären Sie, dass es ganz natürlich ist, dass die Gedanken abschweifen, und dass die Übung darauf abzielt, die Aufmerksamkeit sanft zu trainieren.
- Betonen Sie, dass die Teilnehmenden die Übung mit Neugier und ohne Wertung angehen sollten.
- Schlagen Sie den Teilnehmenden vor, sich sanft auf ihre Atmung zu konzentrieren und nachsichtig mit sich selbst zu sein, wenn ihre Aufmerksamkeit abschweift.
- Informieren Sie die Teilnehmenden, dass das Ziel darin besteht, den Atem zu beobachten, nicht ihn zu kontrollieren. Betrachten Sie die Übung als eine Gelegenheit, etwas über sich selbst zu lernen.
- Schaffen Sie eine ruhige, angenehme Umgebung. Verwenden Sie Kissen, Stühle oder Matten zum Sitzen.

- Sorgen Sie dafür, dass der Raum ruhig ist und keine Störungen auftreten.
- Empfohlene Gruppengröße: Die Anzahl der Teilnehmenden sollte von der Größe des verfügbaren Raums abhängen und so begrenzt sein, dass jeder einen bequemen Platz wählen kann (optimalerweise 15 Teilnehmende).
- Wie man diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) einsetzt: Diese Übung wurde so konzipiert, dass sie auch in Eins-zu-eins-Settings eingesetzt werden kann. Führen Sie sie daher gemäß den vorgestellten Anweisungen durch.
- Wie man die Aktivität für vulnerable Gruppen anpasst (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Problemen): Betonen Sie, dass bei dieser Aufgabe Gedanken zu unangenehmen Erinnerungen abschweifen können und es besonders wichtig ist, sich bewusst wieder auf die Atmung zu konzentrieren und sich nicht in diesen Gedanken zu verlieren.
- Anpassung der Aktivität an unterschiedliche kulturelle Kontexte oder Bildungskontexte: Der kulturelle Kontext oder der Bildungskontext sollte den Ablauf dieser Übung nicht beeinflussen.



Benötigte Materialien:

- Stühle oder Kissen für bequemes Sitzen
- ein Timer zur Erfassung der Dauer (optional)
- ein kurzes Handout, in dem die Vorteile achtsamen Atmens und dessen Auswirkungen auf die Konzentration und das Stressmanagement erläutert werden (optional)



Dauer:

20 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Weisen Sie die Teilnehmenden an, sich in eine bequeme, aber aufrechte Position zu setzen, entweder auf einem Stuhl mit den Füßen flach auf dem Boden oder auf einem Kissen mit gekreuzten Beinen. Erklären Sie den Teilnehmenden, dass es bei dieser Übung darum geht, den Atem zu beobachten und die Konzentrationsfähigkeit zu trainieren. Es ist ganz natürlich, dass die Gedanken abschweifen, und jedes Mal, wenn dies geschieht, haben Sie die Möglichkeit, Ihre Aufmerksamkeit sanft wieder auf den Atem zu lenken. Dies hilft, Konzentration und Ruhe zu entwickeln.

Schritt 2:

Bitten Sie sie, die Augen zu schließen oder den Blick zu entspannen und ihre Aufmerksamkeit auf ihren Atem zu richten. Ermutigen Sie sie, den natürlichen Rhythmus ihres Atems wahrzunehmen, ohne ihn zu kontrollieren. Nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um einfach nur das Gefühl Ihres Atems zu beobachten. Achten Sie darauf, wo Sie ihn am deutlichsten spüren: in den Nasenlöchern, in der Brust oder im Bauch.

Schritt 3:

Machen Sie sich während der Übung bewusst, dass es ganz normal ist, wenn Ihre Gedanken abschweifen. Es ist in Ordnung, wenn Ihre Gedanken abschweifen. Jedes Mal, wenn Sie Ihre Aufmerksamkeit wieder auf Ihren Atem lenken, stärken Sie Ihre Konzentration.

Schritt 4:

Beenden Sie die Übung, indem Sie die Teilnehmenden bitten, ihre Erfahrungen auszutauschen. Besprechen Sie, wie sie sich während der Übung gefühlt haben, was ihnen an ihrer Atmung aufgefallen ist und wie oft ihre Gedanken abgeschweift sind.

Nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um darüber nachzudenken, wie Ihnen diese Übung in Ihrem Alltag helfen könnte. Inwiefern könnte das Wahrnehmen von Ablenkungen und das sanfte Zurückführen der Aufmerksamkeit bei Herausforderungen am Arbeitsplatz oder zu Hause helfen?

Fazit/Nachbesprechung:

Die Teilnehmenden entwickeln ein höheres Bewusstsein für ihre Denkmuster und Ablenkungen. Sie verbessern ihre Fähigkeit, sich ohne Wertung auf den gegenwärtigen Moment zu konzentrieren, und erwerben ein praktisches Instrument zum Stressmanagement. Durch die Beobachtung ihrer Atmung erleben sie ein Gefühl der Ruhe und Zentriertheit. Diese Übung kann eine wertvolle Hilfe sein, um Ablenkungen zu bewältigen und die Konzentrationsfähigkeit im privaten und beruflichen Leben zu verbessern.

Anhang

Achtsames Atmen ist eine einfache, aber wirksame Übung, die die Konzentration verbessern, Stress reduzieren und das allgemeine Wohlergehen fördern kann. Diese Technik aktiviert das parasympathische Nervensystem, das der Stressreaktion des Körpers entgegenwirkt, indem es die Herzfrequenz senkt, den Blutdruck reduziert und den Geist beruhigt. Indem man die Aufmerksamkeit auf die Atmung lenkt, kann man automatische emotionale Reaktionen unterbrechen und Raum für überlegte Reaktionen schaffen.

Zu üben, zurück zum Atem zu kommen, stärkt die Fähigkeit des Gehirns, die Aufmerksamkeit aufrechtzuerhalten, und senkt die Anfälligkeit für Ablenkungen. „Gedankenwandern“ zu erkennen und den Fokus zurück auf den Atem zu bringen stärken Selbstbewusstsein und Konzentrationsfähigkeit.

Diese Herangehensweise an Atmung unterstützt das Stressmanagement, indem sie eine praktische Möglichkeit bietet, in schwierigen Momenten sowohl den Geist als auch den Körper zu beruhigen. Regelmäßiges Üben verbessert die Aufmerksamkeitsspanne und die kognitiven Leistungen, sodass es leichter fällt, sich auf Aufgaben zu konzentrieren. Darüber hinaus fördert achtsames Atmen ein Gefühl der Ruhe und Gelassenheit, wodurch Menschen emotionalen Schwankungen besser begegnen können. Es lindert auch Muskelverspannungen und fördert die allgemeine körperliche Entspannung, was zu einer besseren Gesundheit beiträgt. Durch die Kultivierung der Achtsamkeit für den gegenwärtigen Moment können Menschen mentale Unruhe reduzieren und klarere, wirkungsvollere Entscheidungen treffen.

Es gibt viele Möglichkeiten, achtsames Atmen in den Alltag zu integrieren. So kann es beispielsweise vor wichtigen Besprechungen oder Präsentationen eingesetzt werden, um die Konzentration zu steigern und die Leistung zu verbessern. In stressigen Momenten kann eine kurze Pause mit einigen achtsamen Atemzügen helfen, das Gefühl der Kontrolle und geistige Klarheit zurückzugewinnen. Achtsames Atmen als Teil der Abendroutine kann die Entspannung fördern und die Schlafqualität verbessern. In sozialen Beziehungen kann es Menschen helfen in schwierigen Gesprächen gelassen zu bleiben und so zu einer besseren Kommunikation führen.

SCHMETTERLINGSUMARMUNG



Kategorie:

Achtsamkeits- und Entspannungsübungen



Überblick:

Die Schmetterlingsumarmung ist eine selbstberuhigende Achtsamkeitstechnik, die für junge Menschen im Übergang in das Arbeitsleben entwickelt wurde. Sie lindert Ängste, stärkt die Widerstandsfähigkeit und fördert die Gelassenheit in stressigen Übergangsphasen. Die Aktivität konzentriert sich auf den Umgang mit Stress im Zusammenhang mit der Arbeitssuche und die Förderung der Selbstliebe durch Selbstmitgefühl.



Lern- und Teilhabeziele:

- Junge Menschen sind häufig mit Ängsten konfrontiert, wenn sie sich auf Stellensuche begeben, Vorstellungsgespräche führen und sich an neue Arbeitsumgebungen anpassen müssen. Die Schmetterlingsumarmung bietet eine einfache, aber wirksame Technik, um Spannungen abzubauen und Entspannung zu fördern. Bewältigungsstrategien verstehen
- Selbstakzeptanz spielt eine wichtige Rolle für die persönliche und berufliche Entwicklung. Diese Übung hilft den Teilnehmenden, ihre Emotionen anzuerkennen und Selbstmitgefühl zu üben, wodurch das Selbstvertrauen gestärkt und das psychische Wohlergehen gefördert wird.



Kontext und Teilnehmende:

Diese Aktivität richtet sich an junge Menschen im Alter von 18 bis 25 Jahren, die sich auf den Eintritt ins Berufsleben vorbereiten. Sie kann in verschiedenen Umgebungen durchgeführt werden, z. B. in Workshops zur beruflichen Entwicklung mit Schwerpunkt auf Berufsvorbereitung und Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, an Gymnasien und Hochschulen im Rahmen von Beratungsangeboten oder Studentenworkshops sowie in Gemeindezentren, die junge Menschen beim Aufbau grundlegender beruflicher Fähigkeiten unterstützen. Darüber hinaus kann sie in Praktikumsprogrammen eingesetzt werden, um den Stress während des Praktikums zu bewältigen, und über Online-Plattformen für virtuelle Achtsamkeitsübungen durchgeführt werden.



Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Schaffen Sie eine ruhige und unterstützende Atmosphäre, in der sich die Teilnehmenden sicher fühlen, sich zu äußern.
- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, offen und engagiert zu sein, und fördern Sie so das Gemeinschaftsgefühl und das Vertrauen untereinander.
- Erinnern Sie die Teilnehmenden daran, sich während der Übung auf ihre Atmung und das rhythmische Klopfen zu konzentrieren, um die beruhigende Wirkung zu maximieren.
- Nehmen Sie sich ausreichend Zeit für die geführte Visualisierung und die achtsame Reflexion, da diese Komponenten für die Verstärkung der positiven Wirkung der Übung unerlässlich sind.

- Erwägen Sie, nach der Sitzung Kontakt mit den Teilnehmenden aufzunehmen, um zu erfahren, wie sie die Achtsamkeitstechniken bei ihrer Arbeitssuche oder am Arbeitsplatz anwenden.
- Empfohlene Gruppengröße: Die Anzahl der Teilnehmenden sollte von der Größe des verfügbaren Raums abhängen und auf eine Anzahl begrenzt sein, die es jedem ermöglicht, einen bequemen Platz zu wählen (optimalerweise 15 Teilnehmende).
- Wie man diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) einsetzt: Diese Übung wurde so konzipiert, dass sie auch in Eins-zu-eins-Settings eingesetzt werden kann. Führen Sie sie daher gemäß den vorgestellten Anweisungen durch.
- Wie man die Aktivität für vulnerable Gruppen (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Problemen) anpasst: Betonen Sie, dass bei dieser Aktivität Gedanken zu unangenehmen Erinnerungen abschweifen können und es besonders wichtig ist, sich bewusst wieder auf die Atmung zu konzentrieren und sich nicht in diesen Gedanken zu verlieren.
- Anpassung der Aktivität an unterschiedliche kulturelle Kontexte oder Bildungskontexte: Der kulturelle Kontext und Bildungskontext sollten den Ablauf dieser Übung nicht beeinflussen.



Benötigte Materialien:

- Lautsprecher
- Klebezettel
- Stifte



Dauer:

30 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Wählen Sie einen ruhigen Ort ohne Ablenkungen und verstärken Sie die beruhigende Atmosphäre mit sanfter Musik (ohne Gesang, nur Melodie) oder Naturgeräuschen – Sie können die Gruppe nach ihren Vorlieben fragen. Sobald die Umgebung vorbereitet ist, führen Sie die Teilnehmenden durch Achtsamkeitsübungen zum Atmen, damit sie sich auf ihre Atmung konzentrieren und ihre Aufmerksamkeit fokussieren.

Schritt 2:

Bitten Sie die Teilnehmenden, sich bequem auf den Boden zu setzen, die Augen zu schließen, tief und langsam zu atmen und dabei durch die Nase ein- und durch den Mund auszuatmen. Leiten Sie sie an, sich auf ihren Atem zu konzentrieren, damit sich ihr Geist entspannen und sich auf den gegenwärtigen Moment einlassen kann.

Hier sind einige Beispiele für die Kommunikation:

- Konzentrieren Sie sich auf Ihren Atem.
- Schließen Sie die Augen und stellen Sie sich einen Ort vor, der Ihnen Frieden und Geborgenheit vermittelt.
- Spüren Sie, wie die Luft in Ihre Lungen strömt und wieder austritt.
- Spüren Sie, wie Ihr Körper mit jedem Atemzug entspannter wird.
- Stellen Sie sich vor, dass Sie mit jedem Atemzug alles loslassen, was Sie belastet.
- Spüren Sie, wie eine Welle der Wärme Ihren Körper erfüllt und Ihnen Trost und Entspannung bringt.

Schritt 3:

Weisen Sie die Teilnehmenden an, ihre Arme vor der Brust zu verschränken und ihre Hände auf die Schultern zu legen, sodass ihre Arme die Form eines „Schmetterlings“ bilden. Ermutigen Sie sie, abwechselnd sanft auf ihre Schultern oder Arme zu klopfen, in einer rhythmischen Bewegung, die das Flattern von Schmetterlingsflügeln nachahmt.

Schritt 4:

Bitten Sie die Teilnehmenden, sich einen Ort vorzustellen, an dem sie sich sicher und friedlich fühlen, beispielsweise einen ruhigen Strand, einen friedlichen Wald oder ihren liebsten gemütlichen Ort. Schlagen Sie ihnen vor, sich ganz auf diese Erfahrung einzulassen, sich die Geräusche vorzustellen, den Wind und das Sonnenlicht zu spüren und die charakteristischen Gerüche des Ortes wahrzunehmen. Während sie diese Visualisierung aufrechterhalten, leiten Sie sie dazu an, Affirmationen wie „Ich bin fähig“, „Ich verdiene Erfolg“ oder „Ich beginne diese neue Reise mit Zuversicht“ zu wiederholen.

Schritt 5:

Nach 5–10 Minuten Klopfen und Visualisieren führen Sie die Teilnehmenden sanft zurück in den gegenwärtigen Moment. Ermutigen Sie sie, ein paar Mal tief durchzuatmen und sich etwas Zeit zu nehmen, um über ihre Gefühle nachzudenken.

Fazit/Nachbesprechung:

Ermütigen Sie die Teilnehmenden, ihre Gedanken und Gefühle mitzuteilen.

- Wie haben Sie sich während der Schmetterlingsumarmung gefühlt?
- Welche Empfindungen haben Sie beim Klopfen auf Ihre Schultern wahrgenommen?
- Welche Emotionen sind während der Visualisierung in Ihnen hochgekommen?
- Fiel es Ihnen leicht oder schwer, sich auf positive Affirmationen zu konzentrieren? Warum?
- Wie kann Ihnen das Üben von Achtsamkeit Ihrer Meinung nach bei der Jobsuche oder am Arbeitsplatz helfen?
- Können Sie einen Moment schildern, in dem Sie sich während der Übung besonders ruhig oder entspannt gefühlt haben?
- Wie können Sie die heute erlernten Techniken in Ihrem Alltag anwenden?
- Welche Strategien können Sie anwenden, um Stress vor Vorstellungsgesprächen oder Networking-Veranstaltungen zu bewältigen?
- Was war für Sie eine besonders wichtige Erkenntnis aus der heutigen Aktivität?
- Wie fühlen Sie sich nach dieser Übung in Bezug auf sich selbst und Ihre Fähigkeiten?
- Wären Sie daran interessiert, Achtsamkeitsübungen in Ihren Alltag zu integrieren? Warum oder warum nicht?
- Welche anderen Achtsamkeits- oder Entspannungstechniken möchten Sie in Zukunft ausprobieren?

** Wählen Sie diejenigen aus, die für Ihre Gruppe am relevantesten sind.

Verwendete Materialien/Handouts:

n/a

Anhang

Achtsames Atmen ist eine einfache, aber wirksame Übung, die die Konzentration verbessern, Stress reduzieren und das allgemeine Wohlergehen fördern kann. Diese Technik aktiviert das parasympathische Nervensystem, das der Stressreaktion des Körpers entgegenwirkt, indem es die Herzfrequenz senkt, den Blutdruck reduziert und den Geist beruhigt. Indem man die Aufmerksamkeit auf die Atmung lenkt, kann man automatische emotionale Reaktionen unterbrechen und Raum für überlegte Reaktionen schaffen.

Zu üben, zurück zum Atem zu kommen, stärkt die Fähigkeit des Gehirns, die Aufmerksamkeit aufrechtzuerhalten, und senkt die Anfälligkeit für Ablenkungen. „Gedankenwandern“ zu erkennen und den Fokus zurück auf den Atem zu bringen stärken Selbstbewusstsein und Konzentrationsfähigkeit.

Diese Herangehensweise an Atmung unterstützt das Stressmanagement, indem sie eine praktische Möglichkeit bietet, in schwierigen Momenten sowohl den Geist als auch den Körper zu beruhigen. Regelmäßiges Üben verbessert die Aufmerksamkeitsspanne und die kognitiven Leistungen, sodass es leichter fällt, sich auf Aufgaben zu konzentrieren. Darüber hinaus fördert achtsames Atmen ein Gefühl der Ruhe und Gelassenheit, wodurch Menschen emotionalen Schwankungen besser begegnen können. Es lindert auch Muskelverspannungen und fördert die allgemeine körperliche Entspannung, was zu einer besseren Gesundheit beiträgt. Durch die Kultivierung der Achtsamkeit für den gegenwärtigen Moment können Menschen mentale Unruhe reduzieren und klarere, wirkungsvollere Entscheidungen treffen.

Es gibt viele Möglichkeiten, achtsames Atmen in den Alltag zu integrieren. So kann es beispielsweise vor wichtigen Besprechungen oder Präsentationen eingesetzt werden, um die Konzentration zu steigern und die Leistung zu verbessern. In stressigen Momenten kann eine kurze Pause mit einigen achtsamen Atemzügen helfen, das Gefühl der Kontrolle und geistige Klarheit zurückzugewinnen. Achtsames Atmen als Teil der Abendroutine kann die Entspannung fördern und die Schlafqualität verbessern. In sozialen Beziehungen kann es Menschen helfen in schwierigen Gesprächen gelassen zu bleiben und so zu einer besseren Kommunikation führen.

EINFÜHRUNG IN JOURNALING

Kategorie:

Achtsamkeits- und Entspannungsübungen

Überblick:

Diese Aktivität führt die Teilnehmenden in „Journaling“ (Tagebuchschreiben) als reflektierend Praxis ein, um das Selbstbewusstsein und das Stressmanagement zu verbessern. Die Teilnehmenden erkunden die Vorteile von Journaling durch Diskussionen und arbeiten an Anregungen für Tagebucheinträge, die zu achtsamer Reflexion über Stressfaktoren am Arbeitsplatz, emotionale Trigger und durchdachte Reaktionen anregen.

Lern- und Teilhabeziele:

Die Teilnehmenden erkennen die Vorteile von Journaling für die Selbstreflexion und das Stressmanagement, diskutieren emotionale Trigger und Stressfaktoren am Arbeitsplatz und entwickeln personalisierte Strategien für achtsame Reaktionen auf Stress.

Kontext und Teilnehmende:

Die Einführung in das Tagebuchschreiben eignet sich für Workshops zur beruflichen Weiterentwicklung, Teambuilding-Sitzungen oder Schulungsprogramme zur psychischen Gesundheit. Sie ist ideal für den Arbeitsplatz, aber auch für Kurse zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Sie wird am besten mit kleinen bis mittelgroßen Gruppen von 5 – 15 Teilnehmenden durchgeführt und kann für Online-Umgebungen angepasst werden.

Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Schaffen Sie eine ruhige, unterstützende und vorurteilsfreie Umgebung.
- Fördern Sie Achtsamkeit und erinnern Sie die Teilnehmenden daran, dass das Führen eines Tagebuchs ein persönlicher Prozess ist, bei dem es kein Richtig oder Falsch gibt!
- Bieten Sie eine Vielzahl von Anregungen für Tagebucheinträge und Stilen an und geben Sie den Teilnehmenden Raum, sich im Schreiben, Zeichnen oder sogar kurze gesprochene Reflexionen auszuprobieren, wenn ihnen das hilft, sich zu beteiligen.
- In Eins-zu-eins-Settings oder in einem Mentoring-Kontext kann das Tagebuchschreiben zu einer regelmäßigen gemeinsamen Praxis werden: Ein Mentor kann Anregungen geben, Einträge auf Wunsch überprüfen und den Teilnehmenden helfen, im Laufe der Zeit Muster zu erkennen und Erkenntnisse zu gewinnen.
- Für vulnerable Gruppen sollten die Anregungen für Tagebucheinträge einfach und offen gehalten werden, wobei alternative Formate (Bilder, Stichworte, Mindmaps) für diejenigen, die Schwierigkeiten mit der Sprache, dem Lesen oder Schreiben haben. Emotionale Check-ins vor und nach dem Schreiben können zusätzliche Unterstützung bieten.
- Passen Sie in unterschiedlichen kulturellen Kontexten oder Bildungskontexten die Anregungen für Tagebucheinträge so an, dass sie vertraute Stressfaktoren oder Erfahrungen widerspiegeln, und ermutigen Sie die Teilnehmenden, einen Stil (Geschichtenerzählen, Gedichte, Listen, Skizzen) zu wählen, der ihrem Hintergrund entspricht.



Benötigte Materialien:

- Tagebücher oder Notizbücher (eines pro Teilnehmenden)
- Stifte oder Bleistifte
- Anregungen für Tagebucheinträge



Dauer:

45–60 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Stellen Sie den Zweck der Aktivität vor: Tagebuchschreiben als Mittel zur Selbstreflexion und zum Stressmanagement zu erkunden. Besprechen Sie kurz die Vorteile des Tagebuchschreibens, wie z. B. größeres Selbstbewusstsein, emotionale Regulierung und Achtsamkeit. Fragen Sie, ob Mitglieder der Gruppe Erfahrungen mit dieser Praxis oder ähnlichen Strategien haben.

Schritt 2:

Leiten Sie eine Gruppendiskussion über emotionale Trigger und, falls dies der thematische Schwerpunkt der Aktivität ist, über Stressfaktoren am Arbeitsplatz, indem Sie offene Fragen stellen:

- „Was sind häufige Stressfaktoren an Ihrem Arbeitsplatz?“
- „Wie reagieren Sie normalerweise auf Stresssituationen?“
- „Welche Strategien wenden Sie an?“

Schritt 3:

Führen Sie die Praxis des Tagebuchschreibens ein, indem Sie die wichtigsten Vorteile so beschreiben, dass sie bei der Gruppe Anklang finden:

Warum Tagebuch schreiben? Erklären Sie, dass das Führen eines Tagebuchs einen privaten Raum für Selbstreflexion schafft, der dem Einzelnen hilft, seine Gedanken zu verarbeiten, Muster zu erkennen und sein emotionales Bewusstsein zu schärfen. Sagen Sie der Gruppe, dass es sich um ein bewährtes Mittel handelt, um Stress abzubauen, die Achtsamkeit zu verbessern und die Fähigkeiten zur Problemlösung zu fördern.

Wie man Tagebuch führt: Betonen Sie, dass es beim Tagebuchschreiben nicht um perfekte Grammatik oder Struktur geht. Es ist ein persönliches Mittel zur ehrlichen Selbstdarstellung. Es gibt keine „richtige“ Art, Tagebuch zu führen; es geht darum, herauszufinden, was für den Einzelnen am besten funktioniert.

Das Tagebuchschreiben in den Alltag integrieren: Ermutigen Sie die Teilnehmenden, darüber nachzudenken, wie sie das Tagebuchschreiben in ihren Alltag integrieren können:

- Morgenübung: Nehmen Sie sich fünf bis zehn Minuten Zeit, um sich Intentionen für den Tag zu setzen oder über Prioritäten für den Tag zu brainstormen.
- Abendliche Reflexion: Nutzen Sie ein Tagebuch, um Herausforderungen und Erfolge zu reflektieren oder vor dem Schlafengehen Ihre Gedanken zu ordnen.
- Momente unterwegs: Tragen Sie ein Notizbuch bei sich oder nutzen Sie eine digitale App, um kurze Reflexionen während Pausen oder Ruhezeiten festzuhalten.

Diese Reflexionen können auch zu zweit oder in Kleingruppen durchgeführt werden.

Schritt 4:

Verteilen Sie Tagebücher und Stifte an die Teilnehmenden. Geben Sie einen oder mehrere Schreibimpulse als Ausgangspunkt vor (in gedruckter Form oder gut sichtbar ausgestellt). Erklären Sie, dass diese Impulse als Leitfaden dienen und die Teilnehmenden sie frei an ihre Bedürfnisse anpassen können. Ermutigen Sie sie, frei zu schreiben, ohne sich um Perfektion

zu sorgen, und sich darauf zu konzentrieren, ihre authentischen Gedanken und Reaktionen festzuhalten.

Alternative: Einige Teilnehmenden könnten von anderen Ansätzen der Journaling-Reflexion profitieren, z.B. könnten Zeichnungen oder mündliche Reflexionen besser auf die individuellen Bedürfnisse eingehen.

Schritt 5:

Planen Sie 20 Minuten für das Schreiben (oder alternativ für andere Formen der Reflexion) ein und sorgen Sie für eine ruhige und förderliche Umgebung. Erwägen Sie, leise Instrumentalmusik zu spielen oder Stille zu wahren, um den Teilnehmenden die Konzentration zu erleichtern. Weisen Sie sie darauf hin, dass sie ihre Tagebücher nach der Sitzung gerne erneut zur Hand nehmen und ihre Reflexion als Teil ihrer persönlichen Entwicklung fortsetzen können.

Schritt 6:

Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Reflexionen mitzuteilen, wenn sie sich dabei wohlfühlen, und betonen Sie dabei, dass das Teilen freiwillig ist.

(Optional) Schritt 7:

Nach der Sitzung könnten Sie per E-Mail mit den Teilnehmenden in Kontakt bleiben und ihnen zusätzliche Journaling-Anregungen schicken, um sie dazu ermutigen, dranzubleiben.

Fazit/Nachbesprechung:

Führen Sie eine Nachbesprechung durch und konzentrieren Sie sich dabei auf die folgenden Fragen:

- Wie haben Sie sich beim heutigen Tagebuchschreiben gefühlt?
- War es einfach oder schwierig, Ihre Gedanken in Worte zu fassen?
- Sind Ihnen beim Schreiben bestimmte Muster, Emotionen oder Gedanken besonders aufgefallen?
- Was haben Sie durch diesen Prozess über sich selbst gelernt?
- Hat Ihnen das Tagebuchschreiben geholfen, Ihre Stressfaktoren oder Herausforderungen in einem neuen Licht zu sehen? Wenn ja, wie?
- Können Sie sich vorstellen, das Tagebuchschreiben in Ihren Alltag zu integrieren?
- Wenn ja, wann und wie könnten Sie es integrieren? Wenn nicht, was könnte Ihnen den Einstieg erleichtern?

Verwendete Materialien/Handouts:

Thema	Anregungen zum Tagebuchschreiben
Stressfaktoren und emotionale Auswirkungen	Was sind die drei größten Stressfaktoren, denen Sie in Ihrem Alltag ausgesetzt sind und wie wirken sie sich auf Ihre Emotionen und Produktivität aus?
Stressfaktoren und emotionale Auswirkungen	Beschreiben Sie eine konkrete Situation bei der Arbeit, die Ihnen Stress verursacht hat. Was hat Ihre Reaktion ausgelöst und wie haben Sie sich in diesem Moment gefühlt?
Aktuelle Bewältigungsstrategien	Wie reagieren Sie normalerweise, wenn Sie sich gestresst fühlen? Tragen diese Reaktionen dazu bei, Ihren Stress zu reduzieren?
Aktuelle Bewältigungsstrategien	Welche positiven Bewältigungsstrategien wenden Sie bereits an? Wie könnten Sie diese Strategien verbessern?
Achtsame Reflexion	Denken Sie an eine Situation, in der Sie erfolgreich mit einer stressigen Situation umgegangen sind. Was haben Sie getan und warum hatte es Erfolg?
Achtsame Reflexion	Wie könnten Sie in Zukunft achtsamer mit Stresssituationen umgehen?
Emotionale Auslöser verstehen	Denken Sie an drei Dinge, die bei Ihnen oft starke Emotionen auslösen. Wie reagieren Sie der-zeit auf diese Trigger?
Emotionale Auslöser verstehen	Wie können Sie achtsamer mit Ihren Triggern umgehen?
Persönliche Stärken und Ressourcen	Welche Stärken oder persönlichen Ressourcen nutzen Sie, um mit Stress umzugehen? Wie können Sie diese häufiger einsetzen?
Persönliche Stärken und Ressourcen	Wer oder was in Ihrem Leben bietet Ihnen Unterstützung, wenn Sie sich überfordert fühlen?
Dankbarkeit und Positivität	Schreiben Sie drei Dinge auf, für die Sie in Ihrem privaten/beruflichen Leben dankbar sind.
Dankbarkeit und Positivität	Denken Sie an einen positiven Moment zurück, den Sie erlebt haben. Wie können Sie mehr solcher Momente schaffen?

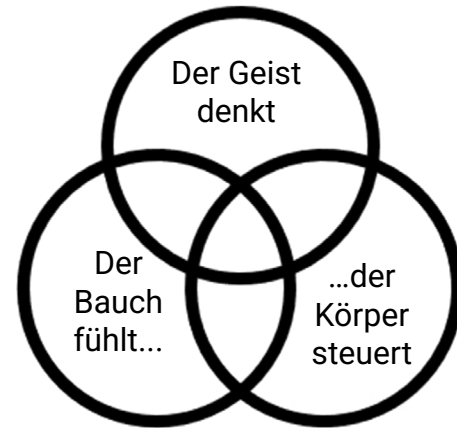
MINI-MOVEMENTS

Kategorie:

Achtsamkeits- und Entspannungsübungen

Überblick:

Diese Übung kann Selbstvertrauen in stressigen Arbeitssituationen wie Vorstellungsgesprächen oder Besprechungen mit Vorgesetzten fördern. Die Teilnehmenden lernen kleine Bewegungen, die ihnen zusätzliche Kraft geben, um mit schwierigen Situationen umzugehen.



Lern- und Teilhabeziele:

Die Teilnehmenden entwickeln Fähigkeiten zum Umgang mit Emotionen wie Stress, Unsicherheit oder Aggression. Sie lernen aus den Erfahrungen der anderen und entdecken neue Wege, mit negativen Emotionen umzugehen. Außerdem wird eine unterstützende Gruppendynamik gefördert. Rollenspiel macht die Aktivität interaktiv und spannend und hilft den Teilnehmenden gleichzeitig, ihre Bewältigungsstrategien in realistischen Situationen zu üben.

Kontext und Teilnehmende:

junge Menschen im Alter von 16 bis 29 Jahren
Jeder ruhige Ort ist geeignet. Es ist wichtig, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen.

Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

Geben Sie den Teilnehmenden so viel Zeit, wie sie brauchen, um ihre Mini-Bewegung zu finden. Wenn sie nicht weiterkommen, geben Sie ihnen Beispiele: tief durchatmen, mit den Fingern schnippen, mit dem Kopf nicken und so weiter.

Sie könnten mit einer Eisbrecher-Aktivität beginnen, damit sich die Teilnehmenden kennenlernen.

Ermutigen Sie die Teilnehmenden, einander aktiv zuzuhören, um gegenseitigen Respekt und Verständnis zu fördern.

- Empfohlene Gruppengröße: 1–16 Personen
- So wenden Sie diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings an: Bereiten Sie die Übung gut vor, indem Sie im Voraus mit dem Teilnehmenden besprechen und herausfinden, wie er sich in bestimmten Situationen fühlt (Stress, Konflikt, Herausforderung, Freude, Stolz ...). Loten Sie gemeinsam aus, welche kleinen Bewegungen für die Person angenehm sind. Lassen Sie viel Raum zum Ausprobieren.
- So passen Sie die Aktivität für vulnerable Gruppen an:
 - **Sicherheit geht vor:** Sorgen Sie für eine sichere Umgebung, in der niemand verurteilt wird. Vermeiden Sie Körperkontakt oder Bewegungen, die Unbehagen auslösen könnten (z. B. vermeiden Sie Augenkontakt, wenn dies kulturell unangemessen ist)

oder Unbehagen auslöst). Führen Sie die Aktivität betont langsam durch und legen Sie Pausen ein. Wiederholen Sie die Anweisungen bei Bedarf.

- **Freiwilligkeit und Kontrolle:** Lassen Sie die Teilnehmenden jederzeit pausieren oder schlagen Sie alternative Bewegungen vor. Betonen Sie, dass es keine „richtige“ Art gibt, sich zu bewegen.
- **Einfache Sprache:** Verwenden Sie eine klare, einfache Sprache und vermeiden Sie Fachjargon. Stellen Sie visuelle Hilfsmittel oder Beispiele für Personen mit kognitiven oder sprachlichen Barrieren bereit.
- **Passen Sie die Materialien an:** Verwenden Sie für die Handouts größere Schrift, Brailleschrift oder nutzen Sie Audioanweisungen. Erlauben Sie bei Bedarf mündliche Antworten anstelle von schriftlichen.
- **Professionelle Unterstützung:** Wenn Sie mit Trauma-Überlebenden oder Menschen mit psychischen Problemen arbeiten, sollten Sie durch eine Fach- oder Begleitperson unterstützt werden.
- Wie man die Aktivität an unterschiedliche kulturelle Kontexte oder Bildungskontexte anpasst:
 - **Sprache und Metaphern:** Verwenden Sie lokale Redewendungen oder Beispiele, um den Zusammenhang zwischen Emotionen und Bewegung zu erklären.
 - **Gruppendynamik:** Betonen Sie in kollektivistischen Kulturen den Austausch und die Unterstützung innerhalb der Gruppe. Respektieren Sie in individualistischen Kulturen die Privatsphäre und den persönlichen Raum.
 - **Mündliche Anweisungen:** Ersetzen Sie schriftliche Handouts durch mündliche Erklärungen, Geschichten oder Vorführungen.
 - **Vorbildfunktion durch Gleichaltrige:** Ermutigen Sie die Teilnehmenden, ihre Bewegungen mit der Gruppe zu teilen, um Vertrauen und ein Gemeinschaftsgefühl aufzubauen.



Benötigte Materialien:

- für jeden Teilnehmenden ein Blatt Papier
- ein Bleistift
- Handout, das den wissenschaftlichen Hintergrund der „Mini-Bewegung“ erklärt



Dauer:

40 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Erklären Sie die Zusammenhänge zwischen Gefühlen, Gedanken und unseren Bewegungen. Sie können dazu das bereitgestellte Handout als Referenz verwenden.

Schritt 2:

Bitten Sie die Teilnehmenden, sich auf ihren Körper zu konzentrieren (auf ihre Atmung, wie ihre Füße den Boden berühren, wie sich der Sitz anfühlt, ihren Rücken, Nacken usw.).

Schritt 3:

Laden Sie die Teilnehmenden dazu ein auszuprobieren, welche kleinen Bewegungen sich für sie gut anfühlen. Zeigen Sie hier drei oder vier Beispiele (mit den Fingern schnippen, mit dem Bein wippen, die Hand auf den Bauch legen, sich strecken usw.).

Schritt 4:

Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Bewegung aufzuschreiben.

Schritt 5:

Bitten Sie die Teilnehmenden, sich eine wiederkehrende Situation vorzustellen, in der sie sich gestresst, unsicher oder aggressiv fühlen, und diese auf die Rückseite des Zettels zu schreiben.

Schritt 6:

Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Situation mit anderen Freiwilligen aus der Gruppe nachzustellen und ihre Mini-Bewegung im Rollenspiel anzuwenden.

Fazit/Nachbesprechung:

Schritt 7:

Bitten Sie die Gruppe, zu berichten, wie sie sich gefühlt hat und wie sich die Mini-Bewegung auf sie ausgewirkt hat.

Schritt 8:

Weisen Sie darauf hin, dass die Mini-Bewegung jederzeit in negativen Situationen angewendet werden kann, um sich besser zu fühlen.

Verwendete Materialien/Handouts:

Handout zur Aktivität: Mini-Bewegung

Zahlreiche Studien bestätigen, dass unsere Emotionen nicht nur unsere Körperhaltung beeinflussen (z. B. verschränkte Arme in Abwehrhaltung oder ein unsteter Blick bei Unsicherheit), sondern dass auch unsere körperlichen Bewegungen unsere Gefühle beeinflussen können. Wenn man beispielsweise vor einem Vorstellungsgespräch aufrecht sitzt und nach vorne schaut, kann dies das Selbstbewusstsein stärken.

Dieses Prinzip wird auch im Coaching und Selbstmanagement-Training genutzt, um Menschen dabei zu helfen, ihre Ziele zu erreichen. Es basiert auf der Erkenntnis, dass Emotionen, Gedanken und körperliche Prozesse in einem Netzwerk miteinander verbunden sind. Die Veränderung eines Aspekts, wie z. B. der Körperhaltung, kann sich positiv auf die Emotionen auswirken.

Das als „Embodiment Work“ bekannte Konzept, Teil der psychologischen Theorie der „Embodied Cognition“, nutzt diese Wechselwirkungen gezielt. Durch Körperscans, bestimmte Haltungen und Bewegungen werden positive Empfindungen im Körper aktiviert, was Motivation und Aktivität steigern. Diese Methoden sind besonders hilfreich, um negative Zustände zu überwinden oder positive Stimmungen über einen längeren Zeitraum aufrechtzuerhalten.

Obwohl die Arbeit mit Körperhaltung und Bewegung ein hohes Maß an Körperbewusstsein erfordert, bietet sie eine praktische Möglichkeit, die Verbindung zwischen Körper und Geist für das persönliche Wohlergehen zu nutzen.

Die „Mini-Bewegung“ des Zürcher Ressourcen Modells (ZRM) ist eine kleine, gezielte körperliche Handlung, die als „physische Anker“ fungiert. Sie hilft dabei, gewünschte Emotionen und Zustände zu aktivieren und zu verstärken, indem sie das Handeln und Denken bewusst auf ein bestimmtes Ziel hinlenkt.

Im ZRM werden körperliche Bewegungen genutzt, um auf der Grundlage des Konzepts des „Embodiments“ eine Verbindung zwischen Körper und Emotionen herzustellen. Das bedeutet, dass Körperhaltung und Bewegung die Stimmung und Motivation beeinflussen können. Die Minibewegung unterstützt dabei, positive emotionale Zustände zu stabilisieren und den Zugang zu Ressourcen (wie Selbstvertrauen oder Gelassenheit) zu erleichtern.

Ein Beispiel könnte eine kleine Geste wie das Ausstrecken der Arme sein, die regelmäßig wiederholt wird, um ein bestimmtes Gefühl oder Ziel zu aktivieren. Diese Bewegungen sind auf den Einzelnen zugeschnitten und werden gezielt in verschiedenen Situationen angewendet.

Quellen:

Für einen Überblick über „Embodied Cognition“: https://en.wikipedia.org/wiki/Embodied_cognition

Varela, Francisco J., Thompson, Evan & Rosch, Eleanor. (1992). The Embodied Mind: Cognitive Science and Human Experience (pp. 172–173).

Für ZRM: Storch, Maja & Tschacher, Wolfgang. (2018). Embodiment and self-management according to the Zurich Resource Model (ZRM). In: Textbook of Osteopathic Medicine (pp.709-716).

NIDRA YOGA SHORT PRACTICE

Kategorie:

Achtsamkeits- und Entspannungsübungen

Überblick:

Unter Anleitung des Trainers üben die Teilnehmenden einige Yoga-Haltungen (Asanas), also statische Körperhaltungen, kombiniert mit tiefer Atmung.

Diese kurze Übung legt den Schwerpunkt auf langsame, gleichmäßige Bewegungen, tiefes Atmen und sanftes Dehnen und eignet sich daher besonders gut zum Stressabbau.

Lern- und Teilhabeziele:

- Entwicklung von Bewältigungsstrategien für Stress und Ängste sowie Erreichen einer positiveren Lebenseinstellung
- Förderung der Selbstfindung und Selbstentdeckung

Kontext und Teilnehmende:

Diese Aktivität kann in der Turnhalle einer Schule oder Universität mit Schülern bzw. Studierenden oder in einem Besprechungsraum eines Unternehmens durchgeführt werden, der frei von Tischen und Stühlen und groß genug ist, damit sich die Mitarbeiter bewegen und auf den Boden legen können.

Die Teilnehmenden können eine Schulklasse oder eine kleine Gruppe eines Themenkurses (bis zu 10 Teilnehmende) oder ein kleines Projekt- oder Büroteam (bis zu 10 Teilnehmende) sein.

Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Empfohlene Gruppengröße: Die Anzahl der Teilnehmenden sollte von der Größe des verfügbaren Raums abhängen und auf eine Anzahl begrenzt sein, die es jedem ermöglicht, sich bequem zu bewegen (optimalerweise 10 Teilnehmende).
- In Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) kann der Teilnehmende diese Aufgabe gemeinsam mit dem Trainer durchführen.
- Anpassung der Aktivität für vulnerable Gruppen (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Problemen): Betonen Sie, dass falls während dieser Aktivität negative oder stressige Gedanken aufkommen sollten, diese wahrgenommen, anerkannt, bewusst losgelassen und der Blick wieder auf den gegenwärtigen Moment gerichtet werden soll.
- Achtsamkeit und Yoga können an unterschiedliche Fähigkeiten angepasst werden, so dass sie auch für Menschen mit Behinderungen zugänglich sind. Beispiele hierfür sind:
 - geführte Meditation und Yoga für Menschen mit Seh- oder Hörbeeinträchtigungen,
 - Stuhl-Yoga für Menschen mit eingeschränkter Mobilität,
 - Hilfsmittel und Hilfsgeräte zur Unterstützung von Stabilität und Gleichgewicht.

Unter dem folgenden Link finden Sie beispielsweise zusätzliche Ressourcen für Yoga:

<https://getyourselfactive.org/guide/top-4-yoga-videos-for-disabled-people/>.

- Der Trainer begleitet und leitet den Praktizierenden mit seiner Stimme während der gesamten Übung und fördert so den Abbau von Spannungen aller Art, sowohl auf muskulärer Ebene (die leicht entstehen können, wenn wir eine falsche Körperhaltung einnehmen oder falsche Bewegungen ausführen, beispielsweise während der Arbeit), auf mentaler Ebene (Angst und Unruhe) als auch auf emotionaler Ebene.
- Damit die Entspannung vollständig und tiefgreifend ist, muss besonderes Augenmerk auf eine ruhige und entspannende Umgebung gelegt werden.
- Ob drinnen oder draußen spielt keine Rolle: Wichtig ist nur, dass der Raum gut belüftet und sauber ist sowie eine angenehme Temperatur hat.
- Ablenkungen jeglicher Art sollten vermieden werden. Je nach Situation entfernen oder bringen Sie gegebenenfalls Gegenstände mit, schalten Sie Ihr Mobiltelefon aus (und bitten Sie die Teilnehmenden, dasselbe zu tun) und zünden Sie etwas Räucherwerk an.
- Entspannende Musik im Hintergrund kann während der Übung ebenfalls sehr hilfreich sein.



Benötigte Materialien:

- Yogamatten
- möglichst bequeme Kleidung, die Ihre Bewegungen erleichtert
- eine Decke zum Zudecken, die ein Gefühl von Geborgenheit gibt und verhindert, dass Ihnen beim Liegen kalt wird, insbesondere im Winter



Dauer:

40 Minuten



Ablauf der Aktivität:

Schritt 1:

Bitten Sie die Teilnehmenden, sich in einer für sie bequemen Position auf die Matte zu setzen. Bitten Sie sie, die Augen zu schließen und sich auf ihre Atmung zu konzentrieren.

Schritt 2: „Sukhasana“ Yoga-Haltung (Schneidersitz)

- Für diese erste Asana bitten Sie die Teilnehmenden, die Beine zu kreuzen und die Hände auf den Knien abzulegen.
- Bitten Sie sie, Daumen und Zeigefinger zusammenzulegen, wobei die Handflächen nach oben zeigen.
- Bitten Sie sie nun, die Augen zu schließen und sich ganz auf ihren Körper zu konzentrieren, während sie versuchen, ihren Oberkörper gerade und aufrecht zu halten.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, ruhig und tief zu atmen. Ihr Kinn zeigt dabei in Richtung des Brustbeins.
- Erinnern Sie sie daran, ihre Schultern und ihren Nacken zu entspannen und Anspannen zu vermeiden.
- Halten Sie die Position für 5 Minuten oder so lange, wie es für jeden angenehm ist.
-

Schritt 3: „Balasana“ Yoga-Haltung (Haltung des Kindes)

- Für diese Asana bitten Sie die Teilnehmenden, sich auf die Matte zu knien und sich auf ihre Fersen zu setzen.
- Bitten Sie sie, sich mit dem Oberkörper nach vorne zu beugen, bis ihre Stirn den Boden berührt.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Arme entlang den Seiten des Körpers auszustrecken und sie entspannt liegen zu lassen.
- Erinnern Sie sie daran, sich auf ihre Atmung zu konzentrieren und jede Ein- und Ausatmung bewusst zu steuern, während sie sich entspannen.
- Bitten Sie sie, die Position so lange zu halten, wie sie möchten. Wichtig ist, dass sie sich körperlich und geistig entspannt fühlen.

Schritt 4: „Tadasana“ Yoga-Haltung (Berghaltung)

- Betonen Sie vor Beginn der Haltung, dass diese Position zwar sehr einfach erscheint, aber eine sehr wichtige Haltung ist, da sie die Grundlage für alle anderen Haltungen darstellt. Erklären Sie, dass diese Asana ermöglicht zu spüren, wie gut ihr Körper ausgerichtet ist und sich der eigenen Haltung bewusst zu werden, indem sie sich aufrichten und ihr Gewicht gleichmäßig auf beide Füße verteilen. Heben Sie die Vorteile hervor: die Haltung entspannt, beruhigt den Geist, bringt körperliches und geistiges Gleichgewicht, dehnt die Wirbelsäule sowie die Muskeln des Bauches und des Darms.
- Bringen Sie die Teilnehmenden wieder in eine stehende Position und bitten Sie sie, ihre Beine in Hüftbreite zu stellen.
- Weisen Sie sie an, die Arme ausgestreckt und entspannt an den Seiten des Körpers zu halten.

- Bitten Sie sie, ihren ganzen Körper anzuspannen, beginnend bei den Fersen, über das Gesäß bis hin zum Nacken.
- Fordern Sie die Teilnehmenden auf, ihr gesamtes Gewicht gleichmäßig auf ihre Füße zu verteilen, sich auf das Gefühl zu konzentrieren und auf ihre Atmung zu achten.
- Bitten Sie sie, die Position 2 Minuten lang oder so lange sie möchten zu halten. Wichtig ist, dass sie sich sowohl geistig als auch körperlich entspannt fühlen.

Schritt 5: „Marjariasana+Bitilasana“ Yoga-Haltung (Katze-Kuh)

- Für diese Asana bitten Sie die Teilnehmenden, sich wieder auf den Boden zu knien und ihre Hände vor sich auf den Boden zu bringen (Tischposition).
- Bitten Sie sie, ihre Hände schulterbreit auseinander zu halten und ihre Knie direkt unter ihren Hüften zu positionieren.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, tief einzuatmen, während sie ihren unteren Rücken krümmen, den Kopf heben und ihr Becken wie eine „Kuh“ nach oben neigen.
- Bitten Sie sie dann, tief auszuatmen und den Bauch einzuziehen, die Wirbelsäule nach oben zu krümmen und ihren Kopf und ihr Becken wie eine „Katze“ nach unten zu bringen.
- Bitten Sie die Teilnehmenden, diese Abfolge (mindestens) fünfmal in ihrem eigenen Tempo und im Rhythmus ihrer Atmung zu wiederholen.

Schritt 6: „Shavasana“ Yoga Asana

- Für diese letzte Entspannungs-Asana bitten Sie die Teilnehmenden, sich auf die Matte zu legen, die Arme etwa 20 cm vom Körper entfernt an den Seiten liegen und die Handflächen nach oben zeigen zu lassen.
- Sie können den Teilnehmenden vorschlagen, dass sie ein dünnes Kissen oder eine gefaltete Decke unter den Kopf legen können, wenn sie möchten.
- Bitten Sie sie, ihre Füße in einer bequemen Position leicht auseinander fallen zu lassen und die Augen zu schließen.
- Führen Sie die Teilnehmenden durch eine Körpermediation, indem sie sich zunächst ihrer rechten Hand bewusstwerden und sie entspannen sollen, dann ihres rechten Handgelenks, ihres Ellbogens, ihrer Achselhöhle, ihrer rechten Hüfte, ihres rechten Gesäßmuskels, ihres rechten Oberschenkels, ihres rechten Knies, ihrer Wade, ihrer Ferse, ihrer Fußsohle und sie nacheinander entspannen.
- Leiten Sie sie mit Ihrer Stimme an, den Vorgang mit der linken Körperhälfte und anschließend mit dem Kopf- und Rumpfbereich zu wiederholen.
- Bitten Sie sie, darauf zu achten, dass jeder Körperteil vollkommen entspannt ist, als würde er mit dem Boden verschmelzen.
- Sagen Sie ihnen, dass sie den Vorgang mehrmals wiederholen können, um alle Verspannungen zu lösen.
- Achten Sie darauf, dass die Teilnehmenden ihren Kopf und ihre Wirbelsäule in einer geraden Linie halten, dass ihr Kopf nicht zur Seite oder nach hinten fällt und dass sie ihr Kinn in Richtung Brustbein halten.

- Fordern Sie sie auf, sich ihrer natürlichen Atmung bewusst zu werden und sich zu entspannen. Um zu verhindern, dass ihre Gedanken abschweifen, können Sie ihnen vorschlagen, ihre Atemzüge zu zählen:
- Weisen Sie sie an, von 27 bis Null zu zählen: „Wiederholen Sie im Stillen „Ich atme 27 ein“, „Ich atme 27 aus“, „Ich atme 26 ein“, „Ich atme 26 aus“ und so weiter bis Null.

Fazit/Nachbesprechung:

Bringen Sie die Teilnehmenden nach der Endentspannung zurück in ihre Sitzmeditation. Bitten Sie sie, darüber nachzudenken

- 1) Wie fühlen Sie sich?
- 2) Was war während der Übung schwierig?

Anschließend können Sie eine kurze Einführung zum Thema Stress und Achtsamkeit geben. Was ist Stress? Stress kann als ein Zustand der Besorgnis oder mentalen Anspannung definiert werden, der durch eine schwierige Situation verursacht wird. Stress ist eine natürliche menschliche Reaktion, die uns dazu veranlasst, Herausforderungen und Bedrohungen in unserem Leben anzugehen. Stress wirkt sich sowohl auf den Geist als auch auf den Körper aus. Ein wenig Stress ist gut und kann uns dabei helfen, unsere täglichen Aktivitäten zu bewältigen. Zu viel Stress kann jedoch zu körperlichen und psychischen Gesundheitsproblemen führen. Wenn wir lernen, mit Stress umzugehen, fühlen wir uns weniger überfordert und fördern unser geistiges und körperliches Wohlergehen. (Definition der Weltgesundheitsorganisation, WHO)

Achtsamkeit ist ein Schlüsselement zur Stressreduktion. Es ist die Praxis, Ihre Aufmerksamkeit bewusst auf den gegenwärtigen Moment zu richten – und ihn ohne Wertung zu akzeptieren.

Es gibt mehr als eine Möglichkeit, Achtsamkeit zu üben, aber das Ziel jeder Achtsamkeitstechnik ist es, einen Zustand fokussierter Entspannung zu erreichen, indem man seine Aufmerksamkeit bewusst auf den gegenwärtigen Moment richtet – und ihn ohne Wertung akzeptiert, so wie Sie es heute mit dieser kurzen Übung der Yoga Nidra Asanas getan haben.

Verwendete Materialien/Handouts:

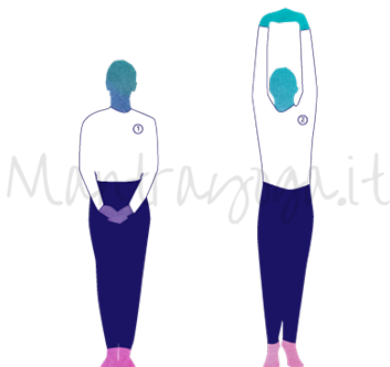
Schritt 2: „Sukhasana“ Yoga-Haltung (Schneidersitz)



Schritt 3: „Balasana“ Yoga-Haltung (Haltung des Kindes)



Schritt 4: „Tadasana“ Yoga-Haltung (Berghaltung)



Schritt 5: „Marjariasana+Bitilasana“ Yoga-Haltung (Katze-Kuh)

Video der Sequenz [HIER](#)

Schritt 6: „Shavasana“ Yoga asana



Wenn Sie Achtsamkeit in Ihrem Alltag praktizieren möchten, finden Sie hier einige einfache Beispiele:

<https://www.mindful.org/take-a-mindful-moment-5-simple-practices-for-daily-life/>

Wenn Sie weitere Asanas lernen möchten, finden Sie hier einige Yoga-Übungen für Anfänger:

<https://www.health.com/yoga-poses-7568541>

Hier finden Sie weitere Yoga-Haltungen für Anfänger/Fortgeschrittene:

<https://www.yogabreezebali.com/intermediate-yoga-poses/>

Hier finden Sie weitere Yoga-Haltungen für Fortgeschrittene:

<https://www.yogabreezebali.com/advanced-yoga-poses/>

PROGRESSIVE MUSKELENTSPANNUNG

Kategorie:

Achtsamkeits- und Entspannungsübungen

Überblick:

Die Teilnehmenden lernen eine praktische Entspannungstechnik, um mit Stress am Arbeitsplatz umzugehen und ihre Konzentration und ihr Wohlergehen während der schwierigen Übergangsphase ins Erwachsenenalter und ins Berufsleben zu verbessern

Lern- und Teilhabeziele:

- Erlernen einer praktischen Entspannungstechnik zur Verringerung von körperlicher Anspannung und Stress
- das Bewusstsein für Körpersignale schärfen und den Unterschied zwischen Anspannung und Entspannung erkennen
- Entwicklung von Strategien zum Stressmanagement, die im Alltag und am Arbeitsplatz angewendet werden können
- Verbesserung der Konzentration und der emotionalen Regulierung durch das Üben von Gelassenheit und Selbstbeherrschung

Kontext und Teilnehmende:

mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen (16–30 Jahre), informelles Umfeld/Workshop usw. Ruhiger Raum mit der Möglichkeit sich hinzulegen und eine angenehme Umgebung

Empfehlungen für eine erfolgreiche Durchführung:

- Empfohlene Gruppengröße: eignet sich für jede Gruppengröße (5–20+), da die Übung individuell angeleitet wird. Am besten in kleineren Gruppen (bis zu 15 Personen), wenn Sie anschließend auch einen Austausch einbauen möchten.
- Wie man diese Aktivität in Eins-zu-eins-Settings (z. B. Mentoring, Einzelarbeit) einsetzt: Da es sich um eine individuelle Übung handelt, ist keine besondere Anpassung erforderlich.
- Wie kann die Aktivität für vulnerable Gruppen (z. B. junge Migranten, Jugendliche mit Lern- oder emotionalen Herausforderungen) angepasst werden?
 - Verwenden Sie eine einfache, langsame Sprache mit deutlichen Pausen.
 - Demonstrieren Sie bei Bedarf kurz Anspannung/Entspannung (ohne Augenkontakt zu erzwingen).
 - Erlauben Sie den Teilnehmenden, die Augen offen zu halten, wenn sie sich mit geschlossenen Augen unsicher fühlen.
 - Halten Sie die Übung kürzer (z. B. nur Hände/Arme + Schultern), um die Teilnehmenden nicht zu überfordern.
 - Sorgen Sie für einen ruhigen, komfortablen Raum mit möglichst wenigen Ablenkungen; optional können Sie leise Musik oder gedämpftes Licht einsetzen.

- So passen Sie die Aktivität an unterschiedliche kulturelle Kontexte oder Bildungskontexte an:
 - Stellen Sie die Technik als universelles Stressbewältigungsinstrument dar, nicht als Therapie.
 - In Schulen: Stellen Sie einen Bezug zu Prüfungsstress, Konzentration oder Beruhigung vor Präsentationen her.
 - Am Arbeitsplatz/in Karriereprogrammen: Stellen Sie einen Bezug zum Umgang mit Druck vor Besprechungen, Terminen oder Vorstellungsgesprächen her.
 - In interkulturellen Gruppen: Betonen Sie, dass es sich um eine praktische Methode und keine spirituelle oder religiöse Praxis handelt, um Inklusivität zu gewährleisten.



Benötigte Materialien:

- bequeme Stühle für alle Teilnehmenden
- ruhiger Raum mit gedämpfter Beleuchtung (optional, zur Förderung der Entspannung)
- ruhige Hintergrundmusik (optional)
- ein Timer oder eine Stoppuhr für präzise Intervalle



Dauer:

40 Minuten

Ablauf der Aktivität:

Schritt 1: Setting the Scene

- Bitten Sie die Teilnehmenden, sich bequem hinzusetzen, die Füße flach auf den Boden zu stellen und die Hände auf dem Schoß oder den Oberschenkeln ruhen zu lassen. Ermutigen Sie sie, die Augen zu schließen oder den Blick zu senken, um Ablenkungen zu vermeiden.
- Beginnen Sie mit einigen geführten Atemübungen:
 - „Atmen Sie 4 Sekunden lang tief durch die Nase ein ... halten Sie den Atem 2 Sekunden lang an ... und atmen Sie 6 Sekunden lang sanft durch den Mund aus.“
 - Wiederholen Sie dies 3–4-mal, damit sich die Teilnehmenden konzentrieren und entspannen können.
 - Sie können sie dazu ermutigen, sich weiterhin auf ihre Atmung zu konzentrieren und wenn sie die Konzentration verlieren, ist das kein Problem, da Sie sie während der Übung sanft daran erinnern werden, ihre Aufmerksamkeit wieder auf ihren Körper und ihre Empfindungen zu lenken.

Schritt 2: Muskelentspannung

- Weisen Sie die Teilnehmenden an, sich auf ihre unteren Körpermuskeln zu konzentrieren: Zehen, Füße, Waden, Oberschenkel und Gesäßmuskeln.
 - Anleitung zum Anspannen: „Spannen Sie nun langsam alle Muskeln in Ihrem Unterkörper so stark wie möglich an – krümmen Sie Ihre Zehen, spannen Sie Ihre Waden an, pressen Sie Ihre Oberschenkel und Gesäßmuskeln zusammen. Halten Sie die Spannung 8 Sekunden lang. 1... 2... 3... 4... 5... 6... 7... 8.“ und zum Entspannen ihrer Muskeln: „Lassen Sie nun alle Spannung los und spüren Sie, wie Ihre Muskeln weich werden und sich entspannen. Achten Sie auf den Unterschied zwischen Anspannung und Entspannung.“
 - Wiederholen Sie diesen Zyklus 3–5-mal und erinnern Sie die Teilnehmenden daran, sich nach jeder Entspannung auf das warme, entspannte Gefühl zu konzentrieren.
- Gehen Sie zum Oberkörper über: Hände, Arme, Schultern, Brust und Rücken.
 - Leiten Sie die Teilnehmenden durch das Anspannen und Entspannen ihres Körpers – Anspannen: „Ballen Sie nun Ihre Hände zu Fäusten, spannen Sie Ihre Arme an, ziehen Sie Ihre Schultern bis zu den Ohren hoch und spannen Sie Ihre Brust- und Rückenmuskeln so stark wie möglich an. Halten Sie diese Spannung für 8 Sekunden.“ und Entspannen: „Lassen Sie die Spannung los und spüren Sie, wie sich Ihr Oberkörper leichter und entspannter anfühlt.“
 - Wiederholen Sie diesen Zyklus 3–5-mal.
- Konzentrieren Sie sich auf die Nacken-, Kiefer- und Gesichtsmuskeln.
 - Leiten Sie die Teilnehmenden erneut zur Anspannung an: „Spannen Sie nun Ihren Kiefer an, runzeln Sie die Stirn und spannen Sie Ihre Nackenmuskeln leicht an. Halten Sie die Anspannung 8 Sekunden lang.“ Und zur Entspannung: „Entspannen Sie nun Ihr Gesicht, lockern Sie Ihren Kiefer und lassen Sie Ihren Nacken vollständig los. Spüren Sie, wie sich die Entspannung in Ihrem Gesicht ausbreitet.“
 - Wiederholen Sie diesen Zyklus 3–5-mal.
- Dieses Video kann Ihnen dabei helfen https://www.youtube.com/watch?v=_1h-zizAGsc

Schritt 3: Beenden der Übung und Verbindung mit Situationen aus dem realen Leben

- Führen Sie die Teilnehmenden sanft zurück in den gegenwärtigen Moment: „Atmen Sie nun tief ein und langsam aus. Nehmen Sie das Gewicht Ihres Körpers auf dem Stuhl wahr, das Gefühl Ihrer Füße auf dem Boden und die Geräusche um Sie herum. Wenn Sie bereit sind, öffnen Sie langsam Ihre Augen.“ Geben Sie den Teilnehmenden ein oder zwei Minuten Zeit, sich bei Bedarf leicht zu strecken.
- Die Leitung kann die Aktivität mit Alltagssituationen in Verbindung bringen (an dieser Stelle oder in Verbindung mit den Antworten der Teilnehmenden in der Diskussionphase): „Nachdem Sie nun diese Erfahrung mit der progressiven Muskelentspannung gemacht haben, nehmen Sie sich einen Moment Zeit, um zu spüren, wie sich Ihr Körper im Vergleich zu vor der Übung anfühlt. Dieser entspannte Zustand ist ein Hilfsmittel, das Sie immer dann einsetzen können, wenn Sie Stress oder Anspannung verspüren. Indem Sie innehalten und sich bewusst entspannen, geben Sie sich die Möglichkeit, sich neu zu sortieren und Herausforderungen mit mehr Klarheit und Kontrolle zu begegnen, anstatt impulsiv zu reagieren. Betrachten Sie dies als eine Möglichkeit, Ihre Widerstandsfähigkeit zu stärken. Jedes Mal, wenn Sie üben, trainieren Sie Ihren Körper und Ihren Geist, mit Stress auf gesündere und konstruktivere Weise umzugehen. Ich empfehle Ihnen, dies im Laufe Ihres Tages oder Ihrer Woche auszuprobieren, wann immer Sie sich überfordert fühlen oder sich neu konzentrieren müssen.“

Fazit/Nachbesprechung:

Anregungen zur Diskussion

1. Gefühle und Erfahrungen:
 - „Wie haben Sie sich während und nach der Entspannungsübung gefühlt?“
 - „War es schwierig, bestimmte Muskeln anzuspannen oder zu entspannen?“
2. Anwendungen im Alltag:
 - „Wie können Sie diese Technik nutzen, um Stress in Ihrem Alltag oder am Arbeitsplatz zu bewältigen?“
 - „Wann könnte diese Technik am hilfreichsten sein (z. B. vor einem wichtigen Meeting, an einem stressigen Tag)?“
3. Vorteile hervorheben:
 - Heben Sie den Zusammenhang zwischen körperlicher Entspannung und geistiger Klarheit, verbesserter Konzentration und Stressabbau hervor.
 - Verdeutlichen Sie, wie Progressive Muskelentspannung bei häufigen Stressfaktoren am Arbeitsplatz wie Terminen, Konflikten und beruflicher Unsicherheit helfen kann.

PT. 3
**LEITFADEN FÜR
ARBEITGEBER**

UNTERSTÜTZUNG DER EMOTIONALEN UND PSYCHISCHEN GESUNDHEIT VON JUNGEN MENSCHEN BEIM ÜBERGANG VON DER SCHULE IN DEN BERUF

EINLEITUNG

Der Übergang von der Schule ins Berufsleben ist für junge Menschen, wie verschiedene Untersuchungen zeigen, eine entscheidende und herausfordernde Phase. Eine wichtige Rolle in dieser Phase spielt der Arbeitgeber, dessen Beitrag für einen reibungslosen, unterstützenden und gesunden Übergang von grundlegender Bedeutung ist, der sich wiederum positiv auf das emotionale und psychische Wohlergehen junger Menschen auswirken wird. Dieser Abschnitt des Toolkits bietet Arbeitgebern Leitlinien dafür, wie sie eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt gewährleisten und eine positive Atmosphäre schaffen können, die die emotionale und psychische Widerstandsfähigkeit junger Menschen fördert. Die folgenden Strategien können das Arbeitsumfeld für junge Menschen, die sich in der Übergangsphase befinden, positiv verbessern.

1. DIE ÜBERGANGSPHASE VERSTEHEN

Im Rahmen des Mind the Gap-Projekts durchgeführte Untersuchungen haben die erheblichen Herausforderungen aufgezeigt, mit denen junge Menschen in der Übergangsphase konfrontiert sind. Ein verbessertes Verständnis dieser Herausforderungen ist wichtig, um ihre Auswirkungen zu mildern. Zu den Herausforderungen, die sich aus den Untersuchungen ergeben haben, gehören unter anderem:

- **Unsicherheit und Druck:** Wie die Forschung gezeigt hat sind insbesondere neue Mitarbeiter und junge Menschen, die sich im Übergang ins Berufsleben befinden, oft besorgt darüber, ob sie die Erwartungen erfüllen, sich in die Arbeitskultur einfügen und sich in der Berufswelt zurechtfinden können. Dies führt zu erheblichem Stress und Druck, Leistung zu erbringen, den Arbeitgeber zu beeindrucken und sich schnell an die Arbeitsplatzkultur anzupassen.
- **Verlust der Struktur:** Im Vergleich zum Arbeitsumfeld ist das Schulumfeld oft sehr strukturiert und bietet den Schülern klare und eindeutige Vorgaben in Bezug auf die Anleitung bei und die Erfüllung von Aufgaben. Weniger Anleitung im Arbeitsumfeld bringt junge oder neue Mitarbeiter oft in ein Dilemma, weil sie sich über ihre Aufgaben und ihre Grenzen im Unklaren fühlen, was wiederum zu Anpassungsschwierigkeiten führt.
- **Mangelndes Selbstvertrauen:** Wie verschiedene Untersuchungen zeigen, stellen viele neue Mitarbeiter, insbesondere diejenigen, die sich im Übergang von der Schule ins Berufsleben befinden, häufig ihre Selbstkompetenz infrage, was wiederum zu dem Gefühl führt, ihrer Position oder den ihnen zugewiesenen Aufgaben nicht gewachsen zu sein – ein Phänomen, das als Imposter-Syndrom bezeichnet wird. Die Selbstzweifel führen oft zu übermäßigem Leistungs- und Anpassungsdruck, was Folgen für das psychische Wohlergehen der Mitarbeiter haben kann.

- **Verlust des sozialen Netzwerks und soziale Isolation:** Der Abschied von der vertrauten Schulumgebung, Freunden, Netzwerken und sogar der Familie kann für junge Menschen in der Übergangsphase emotional sehr anstrengend sein und zu einem Gefühl der Einsamkeit und den damit verbundenen Auswirkungen führen, insbesondere wenn es ihnen schwerfällt, neue soziale Kontakte am Arbeitsplatz zu knüpfen.
- **Erreichen einer Work-Life-Balance:** Die Anpassung an ein neues Arbeitsleben und -umgebung, der Weg zur Arbeit und zurück sowie das allgemeine Tempo des Berufslebens können für junge Menschen, die von der Schule in den Beruf wechseln, zu Stress und Müdigkeit führen.

ARBEITSPLATZ MENTALES WOHLBEFINDEN



6 SCHRITTE ZUR SICHERSTELLUNG DES MENTALEN WOHLBEFINDENS AM ARBEITSPLATZ



SCHRITT 1

Regelmäßige
Bewertung und
Ermittlung der
Bedürfnisse der
Mitarbeitenden



SCHRITT 2

Entwicklung einer
Roadmap für mentales
Wohlbefinden, um Ziele
zu setzen und
Fortschritte zu verfolgen



SCHRITT 3

Entwicklung einer
Roadmap für mentales
Wohlbefinden, um Ziele
zu setzen und
Fortschritte zu
verfolgen



SCHRITT 4

Geeignete
Initiativen
auswählen und
umsetzen



SCHRITT 5

Einen Plan für
Bewusstsein und
Beteiligung
erstellen



SCHRITT 6

Die Initiativen
regelmäßig
überprüfen

2. DIE NOTWENDIGKEIT, EIN UNTERSTÜTZENDES ARBEITSUMFELD ZU SCHAFFEN

Dies beginnt mit der Initiative ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die psychische Gesundheit fördert, in dem junge Arbeitnehmer sich geschätzt, unterstützt, anerkannt und gehört fühlen. Zu den Maßnahmen, die dazu beitragen können, gehören unter anderem:

- **Erarbeitung und Durchführung eines effektiven und klar definierten Onboarding-Prozesses und Schulungsprogramms:** Onboarding ist der Prozess der Einführung und Integration neuer Mitarbeiter in ihre neuen Aufgaben innerhalb einer Organisation. Es handelt sich dabei nicht um eine einmalige Veranstaltung, sondern um eine Reihe von Aktivitäten und Phasen, die zwischen einigen Wochen und mehreren Monaten dauern können. Ein klares und effizientes Onboarding, das unter anderem klare Anweisungen zum Job, zu den Erwartungen, zur Arbeitsplatzkultur und zu den verfügbaren Ressourcen gibt, nimmt jungen neuen Mitarbeitern nicht nur das Gefühl der Unsicherheit, sondern reduziert auch den Druck, stärkt ihr Selbstvertrauen und erleichtert ihnen die Integration in das Arbeitsumfeld. Ein effektiver Onboarding-Prozess besteht aus den folgenden Phasen:

Vor dem Onboarding: Diese Phase beinhaltet die Vorbereitungen für die Ankunft neuer Mitarbeiter und soll sicherstellen, dass sie sich schon vor ihrem ersten Arbeitstag willkommen fühlen. Dazu werden notwendige Informationen bereitgestellt und bereits eine erste Beziehung zwischen dem Mitarbeiter und dem Unternehmen aufgebaut. Diese Vorbereitungen sollen einen reibungslosen Übergang gewährleisten.

Einarbeitung und Begrüßung neuer Mitarbeiter – Orientierung: Diese Phase umfasst den ersten Tag und die erste Woche der neuen Mitarbeiter am Arbeitsplatz. Dazu gehören: die Begrüßung der neuen Mitarbeiter, die Vorstellungsrunde, eine Führung durch die Räumlichkeiten und die Durchführung von Einführungs- oder allgemeinen Schulungen. Damit soll eine angenehme Atmosphäre geschaffen werden, so dass sich neue Mitarbeiter von Anfang an willkommen und als Teil des Teams fühlen.

Aufgabenspezifische Schulung: Hierbei handelt es sich um einen fortlaufenden Prozess, der stellenspezifische und Compliance Schulungen sowie die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen umfasst, die der neue Mitarbeiter möglicherweise benötigt. Vor-gesetzte und Mentoren oder Buddys spielen in dieser Phase eine wichtige Rolle, um sicherzustellen, dass der neue Mitarbeiter seine Aufgaben und die Erwartungen versteht.

Integration: Diese Phase ist ein fortlaufender Prozess und geht über die ersten Wochen hinaus. Sie umfasst regelmäßige Check-ins durch Vorgesetzte und Mentoren, Feedback-Gespräche sowie Leistungsbesprechungen.

Fortlaufende Unterstützung: Diese Phase ist ein kontinuierlicher Prozess, in dem den Mitarbeitern regelmäßig Feedback gegeben wird, ihnen Entwicklungsmöglichkeiten geboten werden und ihre Rolle im Unternehmen gestärkt wird. Damit sollen langfristiges Engagement, Entwicklung und Wachstum sichergestellt werden.

5 PHASEN EINES EFFEKTIVEN ONBOARDINGS

WAS IST ONBOARDING?

Onboarding umfasst alle Aktivitäten des Arbeitgebers, die dazu dienen, einen neuen Mitarbeiter in seine neue Stelle einzuarbeiten und ihn am Arbeitsplatz zu integrieren.

1

Vor dem Onboarding:

Vorbereitungen für die Ankunft des neuen Mitarbeiters; Sicherstellen, dass er sich schon vor seinem ersten Tag willkommen fühlt; notwendige Informationen zur Verfügung stellen; eine erste Beziehung zwischen dem Mitarbeiter und dem Arbeitgeber herstellen.



2

Onboarding und Willkommen - Orientierung

Den neuen Mitarbeiter willkommen heißen; Einführungen geben; eine Tour durch die Räumlichkeiten geben; Einführungs- oder allgemeine Schulungen anbieten.

3

Aufgabenspezifische Schulung

Aufgabenspezifische Schulungen; Compliance Schulung; Bereitstellung von zusätzlich notwendigen Ressourcen



4

Integration

Durchführung regelmäßiger Check-Ins durch Vorgesetzte und Mentoren; Feedbacksitzungen und Leistungsbesprechungen



5

Fortlaufende Unterstützung

Bereitstellung von kontinuierlicher Unterstützung; Entwicklungsmöglichkeiten bieten; Rolle im neuen Arbeitsumfeld stärken, um langfristiges Engagement, Entwicklung und Wachstum zu fördern

Onboarding-Vorlage:

CHECKLISTE FÜR DIE EINARBEITUNG VON MITARBEITERN

Mitarbeiter

[Name des Mitarbeiters einfügen]

Startdatum:

[Arbeitsbeginn des Mitarbeiters einfügen]

[Name des Vorgesetzten einfügen]

Am Onboarding-Prozess beteiligte Personen

[Name 1 einfügen]

[Name 2 einfügen]

[Name 3 einfügen]

[Name 4 einfügen]

[Name 5 einfügen]

[Name 6 einfügen]

[Name 7 einfügen]

VOR ARBEITSBEGINN

Aufgabe

Frist

Verantwortlich

erledigt?

ERSTER TAG

Aufgabe

Frist

Verantwortlich

erledigt?

ERSTE WOCHE

Aufgabe

Frist

Verantwortlich

erledigt?

NACH DER ERSTEN WOCHE

Aufgabe

Frist

Verantwortlich

erledigt?

DIE ERSTEN 4-8 WOCHEN

Aufgabe

Frist

Verantwortlich

erledigt?

NACH 6 MONATEN

Aufgabe

Frist

Verantwortlich

erledigt?

- **Einrichtung von Mentoren- und Buddy-Systemen für neue Mitarbeiter:** Neue Mitarbeiter mit Mentoren oder „Buddys“ zusammenzubringen, die ihnen helfen, sich in ihrer neuen Umgebung zurechtzufinden, kann ihnen insbesondere im Übergang von der Schule ins Berufsleben nicht nur soziale Unterstützung bieten, sondern auch Wege aufzeigen mit Unsicherheiten umzugehen und zusätzliche Orientierung bieten, um die Eingewöhnung am Arbeitsplatz zu erleichtern. Das Buddy-System kann sowohl für den neuen Mitarbeiter als auch für den Mentor von Vorteil sein. Der neue Mitarbeiter profitiert von einer persönlichen Betreuung, die einen reibungslosen Einstieg gewährleistet, während der Mentor oder Buddy die Möglichkeit erhält, seine Führungs- und Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern und durch seine Rolle Anerkennung zu erhalten. Unter anderem wird vom Buddy erwartet, dass er die folgenden Aufgaben übernimmt:
 - Unterrichten, Anleiten und Erklären unbekannter Aufgaben,
 - Anleitung zur Verwendung von Bürogeräten, Software usw.,
 - Einführung des neuen Mitarbeiters in die Richtlinien, Normen, Kultur und Werte des Unternehmens,
 - Weitergabe von Erfahrungen mit den Abläufen in der Organisation (sowohl formell als auch informell),
 - Einbeziehung des neuen Mitarbeiters in informelle Aktivitäten wie Pausen, Gruppen usw.



- **Führen Sie Check-In-Gespräche und bieten Sie Unterstützung und Feedback:** Durch regelmäßige Check-Ins und Einzelgespräche mit neuen Mitarbeitern haben Vorgesetzte die Möglichkeit, die Leistungen zu bewerten und das emotionale und psychische Wohlergehen der neuen Mitarbeiter zu besprechen und sie dabei zu unterstützen. Ein effektives Feedback-System, das die Effizienz am Arbeitsplatz fördert und sich positiv auf die Integration neuer Mitarbeiter in die Arbeitswelt auswirkt, sollte Folgendes berücksichtigen:
 - **Klarheit:** Feedback muss konkret sein, sich auf ein bestimmtes Leistungsziel oder eine bestimmte Situation beziehen und klare Erwartungen des Unternehmens an den neuen Mitarbeiter und seine Leistung im Laufe der Zeit aufzeigen.
 - **Angemessenheit (gut verpackt):** Die Absicht von Feedback ist es, die Leistung zu verbessern, die Motivation zu steigern, die Produktivität zu erhöhen und Herausforderungen zu meistern. Daher sollte Feedback für Mitarbeiter, insbesondere für neue Mitarbeiter, positiv übermittelt werden.
 - **Verwendung von deskriptiver Sprache:** Die Kontextualisierung eines bestimmten Vorfalles und die Darstellung, wie sich das Verhalten des Mitarbeiters auf die Leistung auswirkt, wobei der Schwerpunkt eher auf dem Verhalten als auf der Persönlichkeit liegt, tragen zu einem besseren Verständnis bei und führen so zu Verbesserungen und Leistungssteigerungen.
 - **Vermeiden Sie wertende Formulierungen, wenn Sie Feedback geben:** Wertende Formulierungen führen oft zu Abwehrreaktionen. Wenn Sie solche Formulierungen vermeiden, wird das Feedback eher als objektiv verstanden und akzeptiert.
 - **Regelmäßigkeit:** Feedback-Gespräche sollten ein Prozess sein und in regelmäßigen Abständen stattfinden, insbesondere mit jungen Mitarbeitern. Dies könnte beispielsweise monatlich während der Leistungsbeurteilungen erfolgen. Doch auch tägliche informelle Gespräche wirken sich positiv auf die Leistung aus.
 - **Feedback muss in angemessener Häufigkeit erfolgen:** Die Häufigkeit von Mitarbeiter-Feedback sollte angemessen sein, da zu viel Feedback überwältigend sein und insbesondere bei neuen Mitarbeitern negativ interpretiert werden kann. Die Häufigkeit sollte daher gerade so bemessen sein, dass sie Veränderungen bewirken kann.
 - **Verständlichkeit:** Feedback dient dazu, Ideen zu vermitteln, um Veränderungen herbeizuführen. Es muss daher gut kommuniziert werden, damit es vom Empfänger verstanden wird, da Missverständnisse oder Fehlinterpretationen zu Abweichungen von den gewünschten Ergebnissen führen können.
 - **Gegenseitigkeit und Zusammenarbeit:** Vorgesetzte sollten (neuen) Mitarbeitern Raum geben, sich während des Feedback-Prozesses einzubringen. Ihre Teilnahme an diesem Prozess schafft die perfekte Gelegenheit für sie, das Feedback anzunehmen und auf die gewünschten Ziele hinzuarbeiten.

Ein effektiver Feedback-Prozess umfasst viele (oder alle) der oben genannten Merkmale. Vorgesetzte, die die Leistung steigern und emotionale Stabilität gewährleisten möchten, insbesondere bei neuen Mitarbeitern, sollten diese in ihrem Feedback berücksichtigen.

- **Bieten Sie verschiedene Arbeitsoptionen an:** Technologische Fortschritte machen flexible Arbeitszeiten und Homeoffice-Arbeit möglich. Diese Möglichkeiten anzubieten, trägt nicht nur erheblich zu der Integration junger Mitarbeiter in das Arbeitsumfeld bei, sondern steigert auch ihre Produktivität und sorgt für eine gesunde Work-Life-Balance, die für das emotionale und psychische Wohlergehen der Arbeitnehmer von grundlegender Bedeutung ist.
- **Schaffung und Förderung einer integrativen Arbeitsumgebung und -kultur:** Das Gefühl, zu einer Gruppe oder Umgebung zu gehören, trägt wesentlich zum Integrationsprozess einer Person bei, insbesondere am Arbeitsplatz. Um ein effizientes Team und starke Beziehungen am Arbeitsplatz aufzubauen, die sowohl für die Produktivität als auch für die Zufriedenheit der Mitarbeiter wichtig sind, wird eine Arbeitskultur oder -umgebung, die Vielfalt und Inklusion durch Teambuildingmaßnahmen fördert, dringend empfohlen. Dies führt nicht nur zum Abbau sozialer Barrieren und zur Förderung des sozialen Netzwerks am Arbeitsplatz, insbesondere für neue Mitarbeiter, sondern mindert auch soziale Isolation und fördert das emotionale und psychische Wohlergehen des Einzelnen.

3. RESSOURCEN FÜR DIE PSYCHISCHE GESUNDHEIT DER MITARBEITENDEN ANBIETEN

Die Bedeutung der psychischen Gesundheit für die Produktivität und das Wohlergehen insbesondere von neuen Mitarbeitern am Arbeitsplatz kann nicht genug betont werden. Indem der Zugang zu Ressourcen psychischer Gesundheit durch entsprechende Investitionen und erhöhte Sichtbarkeit, insbesondere für junge Mitarbeiter, gewährleistet wird, kann der Arbeitgeber positiv zu einer stabilen emotionalen und psychischen Gesundheit während dieser kritischen Übergangsphase beitragen. Zu diesen Ressourcen zählen unter anderem:

Aufklärung über psychische Gesundheit: Arbeitgeber sollten das Bewusstsein für psychische Gesundheit in Einarbeitungsprozesse einbeziehen und betonen sowie ihren Mitarbeitern regelmäßig Kurse zum Thema psychische Gesundheit anbieten. Dadurch werden die Mitarbeiter mit dem Wissen und den Fähigkeiten ausgestattet, um unter anderem Anzeichen von Stress, Angstzuständen und Burnout zu erkennen und zu wissen, wo sie Hilfe finden können. Dies trägt auch dazu bei, die mit dem Thema psychische Gesundheit verbundene Stigmatisierung zu überwinden, indem offene Gespräche über das Thema gefördert werden.

Einrichtung eines effizienten Beratungsangebots im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung: Durch die Einrichtung vertraulicher Beratungs- und Unterstützungssysteme werden neue Mitarbeiter, insbesondere junge Menschen, die sich in der Übergangsphase von der Schule ins Berufsleben befinden, auf die Relevanz solcher Dienste aufmerksam gemacht und darüber informiert, wie sie diese in Anspruch nehmen können. Neben anderen Strategien tragen die folgenden Beispiele positiv zum emotionalen und psychischen Wohlergehen neuer Mitarbeiter bei:

- Schaffung sicherer Räume für Gespräche,
- fördern Sie Selbstfürsorge,
- Einrichtung eines Systems zur kollegialen Unterstützung,
- Nutzung digitaler Tools für die psychische Gesundheit,
- klare Erwartungen für die Kommunikation außerhalb der Arbeitszeiten.



PT. 3 LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER



Fördern und bieten Sie Aktivitäten für Achtsamkeit und Wohlergehen an: Aktivitäten, die das psychische Wohlergehen fördern, wie Sport, Meditation und Workshops für Einzelpersonen und auch für ganze Teams, tragen positiv zur Förderung und Verwirklichung der Selbstfürsorge unter den Mitarbeitern bei. Dies kann Zuschüsse für Mitgliedschaften in Fitnessstudios, Yoga-Clubs, Workshops und anderen ähnlichen Initiativen beinhalten.



PT. 3 LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER



PT. 3 LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER



SCHWERPUNKT	AKTIVITÄTEN	ZIEL	BESCHREIBUNG
Sensibilisierung für psychische Gesundheit	Interaktive Workshops	Förderung einer offenen Gesprächskultur, des Bewusstseins und Verständnisses unter den Mitarbeitenden zum Thema emotionales und mentales Wohlergehen	Organisieren Sie interaktive Workshops mit professionellen Moderatoren an sicheren Orten für Mitarbeiter zum Thema emotionales und mentales Wohlergehen. Die Sitzungen sollten interaktiv sein, reale Erfahrungen und nachvollziehbare Beispiele enthalten, wie z. B. Alltagsstress am Arbeitsplatz oder wie sich Burnout anfühlt, sowie Bewältigungsstrategien vermitteln. Dadurch erhalten die Teilnehmenden nützliche Werkzeuge für mehr emotionale und mentale Stabilität. Außerdem wird durch offene Gespräche ein Gefühl der Verbundenheit unter den Mitarbeitern entwickelt.
	Anonyme Umfragen zum Wohlergehen	Feedback sammeln zum Wohlergehen der Mitarbeitenden, damit Arbeitgeber Unterstützungsprogramme auf der Grundlage spezifischer Bedürfnisse entwickeln können	Anonyme Umfragen zum Wohlergehen sind wertvolle Instrumente, die den Mitarbeitern die Möglichkeit geben, Feedback zu ihrem Wohlergehen, Stress, ihrer Arbeitsbelastung und anderen Themen zu geben und Vorschläge für Verbesserungen am Arbeitsplatz zu machen, ohne Angst vor einer Bewertung zu haben. Einfache Fragen und offene Antworten helfen dabei, die Antworten der Mitarbeiter zu sammeln, ohne dass sie sich in Verlegenheit gebracht fühlen. Diese Antworten können Aufschluss darüber geben, welche Aspekte am Arbeitsplatz verbessert werden müssen, um das Wohlergehen der Mitarbeiter zu steigern.
	Führungskräftetraining zu emotionalem und mentalem Wohlergehen	Vermittlung von Fähigkeiten an Führungskräfte und andere Vorgesetzte, um psychische Probleme am Arbeitsplatz zu erkennen und anzusprechen	Führungskräfte und andere Teamleiter sollten eine Schulung zum Thema emotionales und mentales Wohlergehen erhalten, damit sie erkennen, wenn ein Teammitglied Probleme hat, und Unterstützung anbieten, aber sich auch der eigenen Grenzen bewusst sein können. Die Schulung kann Themen wie offene Gesprächsführung, die Förderung eines gesunden Arbeitsumfelds und die Vermittlung geeigneter Ressourcen an die Mitarbeiter umfassen.
	Wöchentliche Check-Ins zu mentaler Gesundheit	Um eine offene Kommunikation zu fördern, sollten Gespräche über psychisches Wohlergehen normalisiert, Herausforderungen anerkannt und Unterstützung angeboten werden.	Nehmen Sie sich während der Teambesprechungen, idealerweise gleich zu Beginn, ein paar Minuten Zeit, um die Mitarbeiter einzuladen, ihre Stimmung zu beschreiben und ihre Woche auf einer Skala von 1 bis 10 zu bewerten. Sprechen Sie ihnen anschließend Mut zu.



PT. 3 LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER



PT. 3 LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER



BEREICH	SCHWERPUNKT	AKTIVITÄTEN	ZIEL	BESCHREIBUNG
Initiativen für Teambuilding im Bereich mentale Gesundheit	Teamwork und Zusammenarbeit am Arbeitsplatz fördern, indem Gesundheit und Wohlergehen in den Blick genommen werden	„Escape Room“ oder ähnliche Herausforderungen	Förderung der Zusammenarbeit, der Problemlösungsfähigkeiten sowie der effektiven Kommunikation in Teams durch eine unterhaltsame und geistig anregende Aktivität, die gleichzeitig engere Bindungen zwischen den Teammitgliedern fördert	„Escape Rooms“ und ähnliche Herausforderungen können eine unterhaltsame Möglichkeit sein, Mitarbeiter zur Zusammenarbeit zu motivieren. Dies stärkt das psychische Wohlbefinden und die Teamarbeit am Arbeitsplatz.
		Wertschätzungsworkshops und Einrichtung einer Wand der Dankbarkeit („Wall of gratitude“) am Arbeitsplatz	Förderung des Teamzusammenhalts und einer positiven Arbeitskultur, die Dankbarkeit fördert, das Selbstvertrauen stärkt und so ein inklusives Umfeld schafft, das das emotionale und mentale Wohlbefinden unterstützt	Schaffen Sie einen gemeinsamen Bereich (Wand), an dem Mitarbeiter Worte der Dankbarkeit und Wertschätzung für ihre Kollegen hinterlassen können.
		Gespräch über positive Highlights während Teambesprechungen	Förderung der Beziehungen unter den Mitarbeitern über die beruflichen Rollen hinaus, Stärkung der Empathie und Förderung des Teamzusammenhalts	Bauen Sie während der Teambesprechungen ein Blitzlicht-Element ein, z. B. am Ende, damit die Teammitglieder positive persönliche Geschichten über aktuelle Ereignisse in ihrem Leben austauschen können.
		Storytelling-Runden, um Herausforderungen und Erfahrungen zu teilen	ein Gefühl gemeinsamer Erfahrungen schaffen, die Kommunikation fördern und neuen Mitarbeitern wertvolle Einblicke vermitteln	Organisieren Sie monatliche „Storytelling“-Sitzungen für Mitarbeiter, in denen diese ihre Schwierigkeiten am Arbeitsplatz schildern und berichten können, wie sie diese Herausforderungen bewältigt haben.
		vom Vorgesetzten angeleitete Q&A-Sitzungen: „Was möchten Sie wissen?“	junge Mitarbeiter dabei unterstützen, sich wahrgenommen zu fühlen, und ihnen Einblicke in Führungsaufgaben gewähren, um so Vertrauen und Selbstvertrauen aufzubauen und Ängste am Arbeitsplatz abzubauen	Organisieren Sie monatliche Sitzungen für neue Mitarbeiter, bei denen diese insbesondere die Möglichkeit haben, ihren Vorgesetzten direkt Fragen zur Arbeit zu stellen. Die Vorgesetzten beantworten diese Fragen, u.a. zu den Themen Unternehmenskultur, Karrierewachstum und Entwicklungsmöglichkeiten sowie interne Abläufe.
		Wellness Retreats für das Team	Entwicklung einer Teambuilding-Strategie durch die Kombination von Teambuilding-Übungen mit Aktivitäten, die das geistige und emotionale Wohlbefinden fördern, wie Outdoor-Aktivitäten, Workshops zum Thema Stressbewältigung, usw.	Dies kann mit Hilfe einer Fachperson in einer ruhigen Umgebung, wie beispielsweise einem Park, fernab vom Arbeitsalltag organisiert werden. Bei diesen Veranstaltungen verlassen die Mitarbeiter ihre gewohnte Umgebung und tauchen in Aktivitäten ein, die ihr körperliches, geistiges und emotionales Wohlbefinden verbessern sollen. Dazu gehören Teambuilding-Spiele, die Vertrauen und Zusammenarbeit fördern, einfache Wellness-Aktivitäten wie Yoga, Achtsamkeit, Ernährungsseminare oder Stressmanagement-Workshops sowie andere Aktivitäten wie Wandern, Joggen und andere Sportarten. Eine gemeinsame Reflexion am Ende ermöglicht es den Teilnehmenden, Erfahrungen auszutauschen und praktische Werkzeuge für den Umgang mit Stress mitzunehmen.
		kollegiale Unterstützungsangebote	einen sicheren Raum für junge Mitarbeiter schaffen, in dem sie miteinander in Kontakt treten, Erfahrungen und Ratschläge austauschen und Verbindungen innerhalb des Arbeitsumfelds aufbauen können	Bilden Sie innerhalb des Teams kleine Gruppen aus jungen und neuen Mitarbeitern und unterstützen Sie diese dabei, sich regelmäßig zu treffen, um über ihre individuellen und gemeinsamen Erfahrungen, Herausforderungen und Erfolge zu sprechen.



PT. 3 LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER



PT. 3 LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER



BEREICH	SCHWERPUNKT	AKTIVITÄTEN	ZIEL	BESCHREIBUNG
Unterstützung von Gruppenangeboten zu mentaler Gesundheit	Förderung der Teilnahme an Gruppenaktivitäten zur Förderung der mentalen Gesundheit	Gruppenaktivitäten zu Achtsamkeit (Leitung durch eine Fachperson)	Den Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, Entspannungstechniken anzuwenden, um so ein kollektives Gefühl der Ruhe zu fördern und den allgemeinen Stress und Druck am Arbeitsplatz zu reduzieren.	Mit professioneller Unterstützung kann diese Aktivität das kollektive Bewusstsein fördern, die Verbundenheit stärken und arbeitsbedingten Stress unter den Mitarbeitern reduzieren. Es handelt sich um ei-ne Form, jungen Mitarbeitern in einer Gruppe geführte Entspannungstechniken wie Meditation oder Körperbewusstseinsübungen zu vermitteln. Den Teilnehmenden sollte beigebracht werden, wie sie mit Stress umgehen, Selbstbewusstsein und emotionale Widerstandsfähigkeit aufbauen können. Die Teilnehmenden lernen nicht nur Fähigkeiten, die sie in ihrer täglichen Arbeit anwenden können, sondern auch, wie sie das kollektive Wohlbefinden stärken, Vertrauen aufbauen und eine gesündere Arbeitsplatzkultur schaffen können.
		Sportangebote für Gruppen	Förderung einer positiven psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz und Stärkung des Zusammenhalts unter den Mitarbeitern	Gruppenfitnessveranstaltungen bieten eine einzigartige Mischung aus körperlicher Herausforderung, Motivation und sozialer Interaktion. Diese können junge Mitarbeiter zu unterhaltsamen, angeleiteten körperlichen Aktivitäten wie Aerobic, Tanz, Yoga oder Zirkeltraining zusammenbringen. Gruppenübungen helfen, Stress abzubauen, die Stimmung zu verbessern und ein Gefühl von Teamwork und Verbundenheit zu schaffen. Sie sind somit eine einfache Möglichkeit, sowohl die körperliche als auch die geistige Gesundheit zu fördern.
		„Random Acts of Kindness“-Tage am Arbeitsplatz (kleine Gesten der Freundlichkeit)	Förderung einer Kultur der Freundlichkeit und Verbreitung von Empathie, um so die emotionale Unterstützung innerhalb des Arbeitsumfelds zu stärken	Ermutigen Sie Ihre Mitarbeiter, an bestimmten Tagen im Monat kleine Gesten der Freundlichkeit („Random Acts of Kindness“) untereinander zu zeigen, beispielsweise in Form von Geschenken oder positiven Notizen an Kollegen für eine gute Leistung – Hilfe, Aufgabe usw.



PT. 3 LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER



PT. 3 LEITFADEN FÜR ARBEITGEBER



BEREICH	SCHWERPUNKT	AKTIVITÄTEN	ZIEL	BESCHREIBUNG
Strategien für emotionales Wohlergehen	emotionale Intelligenz und emotionales Gleichgewicht fördern, um Mitarbeiter dabei zu unterstützen, Stress zu bewältigen	ausdruckstherapeutische Angebote, wie Kunsttherapie (Malen, Zeichnen, Musik, etc.)	Schaffung einer Plattform, die es Mitarbeitern ermöglicht, ihre Emotionen durch Kunst zu verarbeiten und zu kommunizieren	Organisieren Sie vierteljährliche Kunsttherapie-Sitzungen für Mitarbeiter, damit diese ihre Stimmung durch Kunst – unter anderem Malen, Töpfern, Musik und Zeichnen – ausdrücken können.
		Spaziergänge als Teil von Teambesprechungen	Förderung körperlicher Aktivität, Reduktion von Stress und Führung kreativerer Gespräche, während Sie spazieren gehen und über die Arbeit und andere Themen diskutieren	Organisieren und führen Sie einige Teambesprechungen als „Walking Meetings“ durch. Diese sollten idealerweise im Freien in einer ruhigen Umgebung stattfinden.
		emotionales Resilienztraining für junge Mitarbeiter	junge Mitarbeiter mit Fähigkeiten ausstatten, mit denen sie Herausforderungen meistern und ihr emotionales und mentales Wohlbefinden sicherstellen können	Vermitteln Sie jungen Menschen praktische Fähigkeiten durch einen Trainer, um mit Stresssituationen, unerwarteten Situationen und Krisen am Arbeitsplatz umzugehen, wodurch mentale und emotionale Stabilität gefördert wird. Der Schwerpunkt liegt auf kurzen Bewältigungsaktivitäten, Gruppendiskussionen zum Erfahrungsaustausch und Rollenspielübungen, bei denen die Teilnehmenden reale Szenarien üben können. Dadurch werden diese mit den notwendigen Techniken ausgestattet, um Stress und Druck am Arbeitsplatz zu bewältigen und so ihr Wohlbefinden zu erhöhen.
		achtsame Atemübungen	den Teilnehmenden Methoden vermitteln, um ihre Konzentration zu verbessern, sich besser zu fokussieren, Druck abzubauen, ihre Leistung zu steigern und Stress in schwierigen Momenten bei der Arbeit zu bewältigen	Junge Mitarbeiter werden von einem Experten in Atemtechniken unterrichtet, um Spannungen abzubauen, sich wieder zu konzentrieren und Druck in schwierigen Situationen zu überwinden. Dies hilft den Mitarbeitern, sich zu entspannen, in all-täglichen Arbeitssituationen konzentriert zu bleiben und ihr psychisches Wohlbefinden zu gewährleisten.

4. UNTERSTÜTZUNG NEUER MITARBEITER BEI DER ENTWICKLUNG EMOTIONALER UND PSYCHISCHER RESILIENZ

Indem junge Menschen dabei unterstützt werden, Maßnahmen für eine stabile psychische Gesundheit sowie Resilienz zu entwickeln, kann zu ihrem Schutz während emotionaler und psychischer Herausforderungen beigetragen werden. Dies kann durch einige der folgenden Strategien sichergestellt werden:

Schaffung von Unterstützungsmechanismen für Wachstum und Entwicklung: Leiten Sie junge Mitarbeiter dazu an, realistische Ziele für ihre Karriere und ihre persönliche Entwicklung zu setzen. Geben Sie ihnen Feedback, wenden Sie Motivationsstrategien an und zeigen Sie Ihre Wertschätzung, indem Sie ihre Leistungen anerkennen, da dies zum Aufbau ihres Selbstvertrauens und zu ihrem beruflichen Fortschritt beiträgt.

Bieten Sie Stressbewältigungstrainings an: Der Zugang zu und die Teilnahme an Trainings, die Individuen mit Strategien und Fähigkeiten zur Stressbewältigung ausstatten, wie z. B. Zeitmanagement, Entspannungsstrategien und gesunde Ernährung, tragen positiv zum Aufbau der Resilienz insbesondere junger Menschen im Übergang in das Berufsleben bei und gewährleisten so ihre emotionale und psychische Stabilität.

Schaffen Sie ein Umfeld, das offene Kommunikation fördert:

Die Möglichkeit und Gelegenheit für Mitarbeiter, offen Fragen zu stellen und bei Bedarf Unterstützung anzufordern, kann dazu beitragen, den Druck zu verringern, den insbesondere neue Mitarbeiter im Übergang in das Berufsleben am Arbeitsplatz erleben. Durch die Schaffung eines solchen Umfelds sorgen Arbeitgeber nicht nur für die emotionale und mentale Stabilität ihrer Mitarbeiter, sondern tragen auch positiv zur Produktivität bei.



5. SOZIALE KONTAKTE FÖRDERN UND ANPASSUNGSMASSNAHMEN UNTERSTÜTZEN

Soziale Netzwerke am Arbeitsplatz sind für das emotionale Wohlergehen des Einzelnen von Bedeutung, insbesondere für neue Mitarbeiter, die sich in eine neue Arbeitsumgebung einfinden müssen. Die Förderung von Teambildungsmaßnahmen zur Stärkung der Beziehungen zwischen den Mitarbeitern, wie z. B. soziale und Teambildungsveranstaltungen, die auch die Interaktion zwischen verschiedenen Abteilungen und Hierarchieebenen fördern, gewährleistet den Aufbau von Unterstützungssystemen innerhalb der Arbeitsumgebung. Dies bietet jungen Mitarbeitern die Möglichkeit, Hilfe in Anspruch zu nehmen, wodurch eine reibungslose Integration in das Arbeitsleben gefördert wird. Darüber hinaus trägt die Bildung von Netzwerken zur gegenseitigen Unterstützung bei, indem junge Mitarbeiter eine Plattform haben, um ihre Erfahrungen auszutauschen, Ratschläge zu geben und anderen in einer ähnlichen Karrierestufe zu helfen. Dies hilft wiederum dabei, den Übergangsprozess und die Integration neuer Mitarbeiter in die Arbeitswelt zu erleichtern.

6. SORGEN SIE FÜR EINE ATMOSPHÄRE, DIE EINE GESUNDE WORK-LIFE-BALANCE FÖRDERT

Die Work-Life-Balance ist von grundlegender Bedeutung, um Stress und Burnout vorzubeugen und das emotionale und psychische Wohlergehen der Mitarbeiter zu erhalten. Indem sichergestellt wird, dass die Mitarbeiter eine zufriedenstellende Work-Life-Balance erreichen, beispielsweise durch Maßnahmen wie die Überwachung der Arbeitsbelastung junger Mitarbeiter, und dass die Erwartungen im Rahmen der Kompetenzen und Fähigkeiten liegen, wird ihr emotionales und psychisches Wohlergehen stabilisiert. Ihre Verantwortlichkeiten und Erwartungen können dann überwacht werden, um einen stetigen Fortschritt bei den Aufgaben zu gewährleisten und so das Selbstvertrauen zu fördern.

Förderung von Pausen und Urlaub nach Möglichkeit: Dazu gehört, die Mitarbeiter zu ermutigen, sich unter anderem bezahlten Jahresurlaub und Tage für die Pflege der psychischen Gesundheit zu nehmen, um Arbeitsüberlastung zu reduzieren. Dies ist insbesondere für junge Mitarbeiter relevant, die oft unter Druck stehen, sich zu beweisen, Erwartungen zu erfüllen usw. Darüber hinaus sollten junge Mitarbeiter dazu ermutigt werden, Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit, wie z. B. am Abend, an Wochenenden und Feiertagen, zu ziehen und anzuerkennen. Dies trägt wesentlich dazu bei, das emotionale und psychische Wohlergehen junger Menschen, insbesondere in Übergangsphasen, zu erhalten.

7. ANTI-DISKRIMINIERUNGSMASSNAHMEN VERABSCHIEDEN UND UNTERSTÜTZEN

Diskriminierung am Arbeitsplatz ist nachweislich ein Problem, insbesondere aufgrund von ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung und Geschlecht. Diskriminierung kann verschiedene Formen annehmen, offen oder subtiler, sich negativ auf das Leben auswirken und zu Gefühlen der Isolation, Stress und Angst führen, insbesondere auch bei neuen Mitarbeitern und Mitarbeitern in Übergangsphasen. Um dem entgegenzuwirken, sollten Arbeitgeber Antidiskriminierungsrichtlinien einführen, um den Mitarbeitern Sicherheit

zu bieten und vielfältige Talente anzuziehen, z. B. durch die Schaffung standardisierter Verfahren für Vielfalt und Inklusion bei der Einstellung, die unbewusste Vorurteile verhindern und das Fortbestehen diskriminierender Tendenzen verhindern können. Darüber hinaus kann diese Maßnahme klare Verfahren für die Meldung von Fehlverhalten und die Verhinderung von Gegenreaktionen gegen Mitarbeiter umfassen, die Diskriminierungsbeschwerden einreichen. Auch hier tragen Antidiskriminierungsschulungen dazu bei, die Mitarbeiter mit den Antidiskriminierungsrichtlinien vertraut zu machen und leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung diskriminierender Vorfälle.

Allgemein gesagt ist die Unterstützung und Gewährleistung des mentalen, emotionalen und psychischen Wohlergehens junger Berufseinsteiger während ihres Übergangs von der Schule ins Berufsleben entscheidend für ihre langfristige individuelle Entwicklung und ihren Fortschritt sowie für die allgemeine Gesundheit, Stabilität und den Erfolg des Unternehmens. Durch die Gewährleistung eines unterstützenden Arbeitsumfelds, die Förderung von Ressourcen für die psychische Gesundheit sowie die Unterstützung der emotionalen Resilienz können Arbeitgeber unter anderem dazu beitragen, dass junge Menschen diesen entscheidenden Übergang sowohl persönlich als auch beruflich erfolgreich bewältigen.



PT. 4
RESSOURCEN -
DATENBANK



Titel der Ressource	Typ	Beschreibung	Kategorie	Language(s) Available	URL or Access Details
ReIntegra - ReIntegrate	Lokale Dienste	Bietet Ressourcen zur Wiedereingliederung zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten, einschließlich eines Bereichs für Arbeitssuchende mit Tools für Arbeitssuchende und Informationen zum Thema psychische Gesundheit.	2. Unterstützungsangebote		https://reintegralleida.portalemp.com/
Ocell de Foc (Ponent) - Firebird	Lokale Dienste	Das regionale Programm dient dazu, junge Menschen mit psychischen Problemen im Alter von 16 – 30 Jahren beim Aufbau von Unabhängigkeit und persönlicher Autonomie zu unterstützen. Es bietet kostenlose Aktivitäten und Dienstleistungen, wie Mentoring, Unterstützung bei der Projekterstellung, gegen-seitige Hilfe und Stigmatisierungsabbau unter Zusammenarbeit von in Katalonien ansässigen gemeinnützigen Organisationen mit Erfahrung in den Bereichen psychische Gesundheit, Ausbildung und Arbeitsvermittlung.	2. Unterstützungsangebote	Katalanisch	https://www.instagram.com/ocelldefocponent/?hl=en
Noves Oportunitats - New Opportunities	Lokale Dienste	<i>Noves Oportunitats</i> ist ein kostenloses Programm für junge Menschen im Alter von 16 bis 24 Jahren, das maß-geschneiderte Beratung, Mentoring und Schulungen in Bereichen wie Mechanik, Gastgewerbe und Handel bietet. Es hilft den Teilnehmenden, Qualifikationen, Berufserfahrung und Zugang zu Weiterbildung oder Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhalten.	2. Unterstützungsangebote	Spanisch und Katalan	https://novesoportunitatslleida.cat/
Plataforma para la Salud Mental y la Empleabilidad Juvenil _ Platform for Mental Health and Youth Employability	Webseite	kostenloser Online-Bereich zur Unterstützung von Arbeitslosen oder Menschen in prekären Beschäftigungen im Alter von 16 bis 35 Jahren durch individuelle psychisch-emotionale Beratung, Gruppensitzungen und professionelle Webinare	3. Ressourcen für Jugendliche	Spanisch	https://plataformasaludmental.es/la-plataforma/
Boletín de Recursos sobre Salud Mental – Zeitschrift für Res-sourcen zu Mentaler Gesundheit	Bibliografie, Dokument	Bibliografie mit Ressourcen zur psychischen Gesundheit und wissenschaftlicher Literatur für Fachkräfte, die im Jugendbereich tätig sind	4. Ressourcen für Fachpersonal	Spanisch	https://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2022/03/boletin-recursos-documentales-salud-mental-y-juventud.pdf
„GenCat Canal Salut: Salut Mental - GenCat Channel Health: Mental Health“	Webseite	Informationen und nützliche Links zu Dienstleistungen im Bereich psychische Gesundheit, betrieben von der Regionalregierung von Katalonien	1. Achtsamkeit und Mentale Gesundheit	Spanisch und Katalan	https://canalsalut.gencat.cat/ca/vida-saludable/salut-mental/
Incorpora Fundació la Caixa	Webseite	Die Informationen über die Dienstleistungen von <i>Incorpora</i> unterstützen Menschen, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, beim Zugang zum Arbeitsmarkt oder durch personalisierte Beratung, Schulungen mit Praktika in Unternehmen und Beratung zum Thema Unternehmertum.	3.Ressourcen für Jugendliche	Spanisch und Katalan	https://incorpora.fundacionlacaixa.org/ca/per-a-persones
Incorpora Fundació la Caixa	Webseite	Kostenlose Kurse und Ressourcen für Fachleute im Be-reich der Eingliederung in den Arbeitsmarkt, auch im Bereich der psychischen Gesundheit, dazu gehören praktische virtuelle Schulungen zu branchenspezifischen Themen und eine kuratierte Auswahl an Tools, Dokumenten und Videos zur Unterstützung der Vorbereitung, Durchführung und Bewertung von Arbeitsplätzen	4. Ressourcen für Fachpersonal		https://incorpora.fundacionlacaixa.org/ca/per-a-professionals
Som Salud Mental - 360	Webseite	Plattform mit Ressourcen zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen Fachleuten, Familien und Unterstützungsnetzwerken durch einen integrativen Ansatz, der auf Gastfreundschaft, Respekt und Solidarität basiert. Sie umfasst verschiedene interaktive und multimediale Ressourcen.	4. Ressourcen für Fachpersonal	Spanisch	https://www.som360.org/es
La transició de l'etapa educativa al món labo-ral – Der Übergang vom Bildungssystem in den Arbeitsmarkt	Artikel	Artikel, der die wichtigsten Herausforderungen und einige wichtige Strategien im Zusammenhang mit dem Übergang von der Schule in den Beruf beschreibt	1. Achtsamkeit und Mentale Gesundheit	Spanisch und Katalan	https://www.som360.org/ca/blog/transicio-letapa-educativa-mon-laboral





PT. 4 RESSOURCEN-DATENBANK



PT. 4 RESSOURCEN-DATENBANK



Title of the resource	Type of resource	Description	Category of Resource	Language(s) Available	URL or Access Details
This is Me: What can I do for my mental health?	Handbuch für Jugendliche	Das Handbuch vermittelt Individuen Fähigkeiten, Techniken und Ressourcen für den Umgang mit psychischen Belastungen. Es handelt sich um ein praktisches Handbuch, das verschiedene Techniken zur Bewältigung psychischer Probleme zusammenfasst.	3. Ressourcen für Jugendliche	Slowenisch	https://live.editiondigital.com/e/221cpgqsc/prirocnik-kaj-lahko-naredim-da-mi-bo-lazje#!page1
Maturing Through This is Me	Handbuch für Mitarbeiter in der Jugend-arbeit, Lehr- und an-dere Fachkräfte	Handbuch für Präventionsarbeit mit Jugendlichen wurde im Rahmen des Programms für psychische Gesundheit für Jugendliche „This is Me“ des Nationalen Instituts für öffentliche Gesundheit mit Unterstützung des Gesundheitsministeriums entwickelt. Das umfassend konzipierte Modell umfasst eine Reihe von 10 Workshops, die sich mit der Entwicklung sozialer und emotionaler Kompetenzen und der Stärkung der psychischen Widerstandsfähigkeit befassen und alle auf professionellen Grundlagen basieren. Das Handbuch dient Lehrkräften und Schulberatern als wertvolle Ressource bei der Planung von Präventionsarbeit mit Klassen oder Gruppen von Jugendlichen.	4. Ressourcen für Fachpersonal	Slowenisch	https://www.tosemajaz.net/assets/Prirocniki/tsj_prirocnik_e_objava_koncna_27_6_2019.pdf
MIRA: Nacional mental health programe	Webseite (enthält verschiedene schriftliche Materialien, Workshop- und Schulungsangebote, Bibliothek usw.)	Das MIRA-Programm ist das nationale Programm für psychische Gesundheit, das darauf abzielt, die psychische Gesundheit zu stärken, psychischen Leiden vorzubeugen und eine umfassende Versorgung bei psychischen Problemen zu gewährleisten. Es konzentriert sich darauf, bestehende Dienste zu vernetzen und neue Dienste aufzubauen, um ein unterstützendes Umfeld in allen Bereichen des Schutzes der psychischen Gesundheit in Slowenien zu schaffen. Die gesammelten Kenntnisse und Fähigkeiten sind für den Einsatz im Bereich der öffentlichen Gesundheit bestimmt. Das MIRA-Programm ist nicht befugt, sich mit konkreten Fällen zu befassen.	2. Support Services	Slowenisch	https://www.zadusevnozdravje.si/na-delovnem-mestu/storitve-za-delovne-organizacije/
The monograph Emerging Adulthood: Current Trends and Research	Monografie	Das Buch konzentriert sich auf die Entwicklungsphase des jungen Erwachsenenalters und präsentiert aktuelle Erkenntnisse über universelle Merkmale und interkulturelle Unterschiede. Es dient als theoretische Grundlage und vermittelt Einblicke in das junge Erwachsenenalter und seine Herausforderungen (darunter auch die Beschäftigung).	1. Awareness and Mental Health Literacy	Slowenisch (ein Teil auch auf Englisch)	https://ebooks.uni-lj.si/ZalozbaUL/catalog/view/305/445/6689
Not okay? Say it out loud.	Webseite (Artikel, Publikationen, Handbücher und Techniken, Portale etc.)	Die Kampagne „Nicht okay? Sag es laut.“ ist die erste nationale Kampagne gegen die Stigmatisierung psychischer Erkrankungen in Slowenien. Ihr Hauptziel ist es, die Stigmatisierung psychischer Erkrankungen zu verringern und Menschen zu ermutigen, Hilfe in Anspruch zu nehmen. Durch verschiedene Aktivitäten möchte die Kampagne so viele Menschen wie möglich erreichen, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf jungen Menschen liegt.	1. Awareness and Mental Health Literacy	Slowenisch	https://nisiokajpovejnaprej.si/
EuroHealthNet Magazine	Webmagazin	Das EuroHealthNet Magazine ist eine Online-Publikation von EuroHealthNet, einem europäischen Netzwerk von Organisationen, Behörden und Instituten im Bereich der öffentlichen Gesundheit. Das Magazin stellt innovative Initiativen, Projekte und Strategien vor, die darauf abzielen, die Gesundheit und das Wohlergehen in ganz Europa zu verbessern. Es dient als Plattform, um Good-Practice-Beispiele zu präsentieren, Wissen auszutauschen und die Zusammenarbeit bei der Bewältigung von Herausforderungen im Bereich der öffentlichen Gesundheit zu fördern.	1. Awareness and Mental Health Literacy	Englisch, Slowenisch, Französisch, Deutsch, Spanisch etc. (viele verschiedene Sprachen)	https://eurohealthnet-magazine.eu/si/
Applied Developmental Psychology	Webseite	Plattform, auf der Studien zu den grundlegenden Bereichen der psychologischen Entwicklung im Rahmen des Konzepts der lebenslangen Entwicklung gesammelt werden	1. Awareness and Mental Health Literacy	Slowenisch und Englisch	https://uporabna-razvojna.si/
Young individuals and the transition into employment	Artikel / Bachelorarbeit	Im Rahmen der qualitativen Untersuchung wurden Interviews mit zehn Personen geführt, die mindestens einen Bachelor-Abschluss erworben und bereits ihre erste Anstellung gefunden hatten. Ziel war es, herauszufinden, warum sie sich für bestimmte Hochschulen entschieden hatten, wie lange sie gebraucht hatten, um ihre erste Anstellung zu finden, welche Erfahrungen sie mit Bildung und Beschäftigung gemacht hatten und was sie sich für die Zukunft wünschten.	1. Awareness and Mental Health Literacy	Slowenisch	https://repozitorij.uni-lj.si/Dokument.php?id=192473&lang=eng
"Mental Health Literacy in Youth Information Work"	Publikation	Dieser Leitfaden ist ein unverzichtbares Hilfsmittel für Mitarbeiter in der Jugendarbeit, Fachleute und alle, die sich für das Wohlergehen junger Menschen im Bereich der Jugendinformationsarbeit interessieren. Er umfasst sechs Kapitel, die alle Themen vom Verständnis psychischer Gesundheit bis zur Stärkung der Stimme junger Menschen abdecken und sich auf die entscheidende Schnittstelle zwischen Jugendinformationsdiensten und psychischer Gesundheit konzentrieren.	Ressourcen für Fachpersonal	Englisch	https://static1.squarespace.com/static/63e63a0eebdc006803f20644/t/65eb01f87662f045fe140bcc/1709900283635/YIMinds_GUIDE_FINAL.pdf
Schulungsleitfaden zu Emotionen für Fachpersonal	Schulungsleitfaden, Publikation	Veröffentlichung, die zur beruflichen Weiterbildung beiträgt, um emotionale Bindungen zu jungen Menschen zu fördern.	Ressourcen für Fachpersonal	Englisch, Spanisch, Katalanisch, Baskisch	https://redproem.es/guia-de-la-formacion-proademo-de-capacitacion-emocional-para-profesionales/
Triage tool	Schulungsleitfaden, Publikation	Unterstützung für Fachleute, die mit gefährdeten Jugendlichen arbeiten – Werkzeug zur Bekämpfung psychischer Erkrankungen.	Ressourcen für Fachpersonal	Englisch, Spanisch, Katalanisch, Baskisch	https://redproem.es/herramienta-de-triaje/
Praktische Hilfs-mittel für Fachkräfte in den Bereichen Gesundheitswesen, Bildungswesen und Jugendarbeit	Schulungsleitfaden, Publikation	Möglichkeiten zur emotionalen Unterstützung von emotional vulnerablen Jugendlichen	Ressourcen für Fachpersonal	Englisch, Spanisch, Katalanisch, Baskisch	https://redproem.es/guia-proademo-herramientas-practicas-destinadas-a-profesionales-del-ambito-sanitario-educativo-y-de-la-juventud/





PT. 4 RESSOURCEN-DATENBANK



PT. 4 RESSOURCEN-DATENBANK



Title of the resource	Type of resource	Description	Category of Resource	Language(s) Available	URL or Access Details
Sozialarbeit für Kinder und Jugendliche an Schulen durch Caritas	Lokaler Dienst	Die Idee ist, Kinder und Jugendliche an Schulen auf ihrem persönlichen und schulischen Weg zu unterstützen und ihnen bei Fragen und Problemen zu helfen.	Unterstützungsangebote	Deutsch, Englisch, andere Sprachen, abhängig von den Sozialarbeitern	Beratungsangebote für Kinder, Jugendliche, Paare und Familien
Suchtberatungsstelle Wildhof	Lokaler Dienst	Sie bieten Informationen und Hilfe für Menschen mit Suchterkrankungen und deren Familien.	Unterstützungsangebote	Deutsch, Englisch	Offenbacher Arbeitsgruppe Wildhof e.V.
Psychosoziale Kontakt- und Beratungs-stelle / Lebensräume Offenbach	Lokaler Dienst	Die Psychosoziale Kontakt- und Beratungsstelle (PsKB) klärt den aktuellen Hilfebedarf, informiert über lokale psychiatrische und soziale Hilfsangebote, informiert über sozialrechtliche Hilfen und vermittelt geeignete Hilfe.	Andere	Deutsch, Englisch	Lebensräume Offenbach: Beratung und offene Angebote
Sozialpsychiatrischer Dienst	Lokaler Dienst	Der SPD1 verfügt über ein multiprofessionelles Team, das Betroffene ab 18 Jahren, die aufgrund einer psychischen Störung beeinträchtigt, krank oder behindert sind oder Anzeichen dafür zeigen, sowie deren hilfeschuchende Angehörige, informiert, unterstützt, berät und begleitet.	Unterstützungsangebote	Deutsch, Englisch	Sozialpsychiatrischer Dienst / Kreis Offenbach
Was bedeutet psychische Gesundheit?	video	Dieses Video gibt einen kurzen Überblick über das Konzept der psychischen Gesundheit.	Ressourcen für Jugendliche	Deutsch	Was bedeutet psychische Gesundheit?
Fühl ich – mit Lina Larissa Strahl von Radio DasDing	podcast	Jeden Donnerstag teilt Lina ihre persönlichen Erfahrungen zum Thema psychische Gesundheit, beleuchtet Vorurteile und reflektiert gemeinsam mit Experten und spannenden Prominenten über die Herausforderungen des Erwachsen-werdens.	1. Wissen über Achtsamkeit und Mentale Gesundheit	Deutsch	Fühl ich - mit Lina Larissa Strahl · Neue Folgen - Jetzt Podcast anhören!
Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe	Webseite	Die Arbeitsgemeinschaft Jugendhilfe (AGJ) ist das Forum und Netzwerk der nationalen Verbände, Organisationen und Einrichtungen der privaten und öffentlichen Jugendhilfe in Deutschland.		Deutsch	https://www.agj.de/
SINUS-Jugendstudie 2024	Webseite	Wie „ticken“ Jugendliche im Jahr 2024? Neben Erkenntnissen, die für Jugendliche allgemein gelten, sollen mit der Studie auch Unterschiede zwischen den verschiedenen Lebenswelten von Jugendlichen herausgearbeitet werden. Denn die befragten 14- bis 17-Jährigen lassen sich in verschiedene „Gleichgesinnungsgruppen“ mit unterschiedlichen Wertvorstellungen und Lebensstilen einteilen.	Unterstützungsangebote	Deutsch	https://www.sinus-institut.de/media-center/studien/wie-ticken-jugendliche-2024
BRAVE TOGETHER	Webseite	„Zusammen Mutig“ ist eine globale Initiative zur Unterstützung von Menschen, die mit Angstzuständen und Depressionen leben. In Zusammenarbeit mit Experten für psychische Gesundheit wurden Instrumente entwickelt, die von den Anzeichen über Selbsthilfe bis hin zur Suche nach Ressourcen reichen.	Ressourcen für Jugendliche	Deutsch	https://www.maybelline.de/brave-together/sprich-darueber https://www.maybelline.de/brave-together/erkenne-die-anzeichen https://www.maybelline.de/brave-together/self-care
RoOF Richtig orientiert im Kreis Offenbach	Lokaler Dienst	Die richtige Orientierung in Offenbach – das ist RoOF! RoOF ist eine Jugendberatungsstelle und Ansprechpartner für alle Fragen rund um die Zukunft. Ob es um Schule, Ausbildung, den ersten Job oder einfach um persönliche Anliegen geht – RoOF hat ein offenes Ohr und bietet jede Art von Unterstützung.	Ressourcen für Jugendliche	Deutsch	https://www.roof-kreis-offenbach.de/
Deutsche Depressionshilfe	e-learning	Wir alle erleben von Zeit zu Zeit Stress, Druck und schlechte Laune. Aber wie kann ich erkennen, dass ich allein nicht mehr zurechtkomme und Hilfe brauche – und wo finde ich diese? Wie unterscheidet sich eine schlechte Phase von einer psychischen Erkrankung wie einer Depression? Was kann ich tun, wenn ich mir Sorgen um einen Freund mache? Und wie kann ich jemanden unterstützen, der an einer Depression leidet?	Ressourcen für Jugendliche	Deutsch	https://www.deutsche-depressionshilfe.de/files/cms/unsere%20Angebote/alles-gut/articulate/schueler/index.html#/
FIDEO	Webseite	FIDEO informiert über Depressionen bei jungen Menschen, klärt auf und baut Vorurteile ab.	Ressourcen für Jugendliche	Deutsch	https://fideo.de/
Deutsche Depressionshilfe	Video	„Erfahren Sie mehr über Depressionen bei jungen Menschen. Was ist eine Depression und wie wird sie behandelt? Wie kann ich jemandem mit Depressionen helfen? Hier finden Sie fünf kurze Videoclips zu den wichtigsten Fragen rund um das Thema Depression.“	Ressourcen für Jugendliche	Deutsch	https://www.deutsche-depressionshilfe.de/unsere-angebote/fuer-betroffene-und-angehoerige/videoreihe-fuer-jugendliche
Deutsche Depressionshilfe	e-learning	„Lehrkräfte spielen eine zentrale Rolle bei der Unterstützung betroffener Jugendlicher. Sie sind oft die ersten, die Veränderungen bemerken, und tragen daher entscheidend dazu bei, dass betroffene Schüler Hilfe erhalten. Der kostenlose Kurs vermittelt Ihnen wichtiges Grundwissen und praktische Tipps für den Umgang mit betroffenen Schülern.“	Andere	Deutsch	https://www.deutsche-depressionshilfe.de/files/cms/unsere%20Angebote/alles-gut/articulate/lehrkraefte/index.html#/
FIDEO	Toolbox für Lehrkräfte	Der kostenlose Schulkasten zum Thema Depression kann als Grundlage für Ihre Unterrichtseinheiten dienen. Er eignet sich für Schüler ab der 7. Klasse.	Andere	Deutsch	https://fideo.de/schule





PT. 4 RESSOURCEN-DATENBANK



PT. 4 RESSOURCEN-DATENBANK



Title of the resource	Type of resource	Description	Category of Resource	Language(s) Available	URL or Access Details
WELL-FARE Well-being and health status of young people from an individual, relational and social perspective	Publikation	„Dieser WELL-FARE-Index wird vom italienischen Nationalen Jugendrat gefördert und umfasst die vier Dimensionen Individuelles Wohlergehen, Relationales Wohlergehen, Räumliches Wohlergehen (Umwelt, Sicherheit, Lebensqualität) und Soziales Wohlergehen. Die Untersuchung, die mit einer repräsentativen Stichprobe von jungen Menschen zwischen 15 und 35 Jahren durchgeführt wurde, bietet einen detaillierten Überblick über den Stand des Wohlergehens junger Generationen und hebt sowohl positive als auch kritische Aspekte hervor.“	1. Wissen über Achtsamkeit und Mentale Gesundheit	Italienisch	https://consigliozionalegiovani.it/wp-content/uploads/2024/10/EURES_REPORT-INDICE-DI-WELL-FARE_02.pdf
+PARI-PARE, peer support and group discussion	Lokale Dienste	„+PARI-PARE ist ein experimenteller Dienst der Stadt Mailand, der sich dem psychischen Wohlergehen junger Menschen zwischen 18 und 35 Jahren widmet. Er besteht aus drei Peer-Support- und Zuhörgruppen, die sich an informellen Orten in der Stadt treffen. Junge Menschen können wählen, ob sie als Moderatoren der Peer-Support-Gruppen fungieren oder an den Treffen teilnehmen möchten.“	Unterstützungsangebote	Italienisch	https://www.comune.milano.it/giovani/gruppi-di-ascolto-e-supporto-tra-pari
Mental health at school: a manual	Handbuch für Lehrkräfte	Dieses Handbuch soll Lehrkräften als Leitfaden dienen, um den psychischen Gesundheitsbedürfnissen ihrer Schüler bestmöglich gerecht zu werden und praktische, für den schulischen Kontext geeignete Strategien zur Förderung der psychischen Gesundheit umzusetzen. Das Handbuch ist als prägnanter und praktischer Leitfaden konzipiert und in Module unterteilt, die separat verwendet werden können.	Ressourcen für Fachpersonal	Italienisch	https://www.iss.it/-/progetto-iss-salute-mentale-1
Health comes by talking: Ein Video-Podcast von jungen Menschen für junge Menschen	Video	In den fünf Folgen des Video-Podcasts „Gesundheit durch Reden“ sprechen junge Menschen im Alter von 16 bis 22 Jahren über verschiedene Themen, die sie für die Förderung der psychischen Gesundheit und des Wohlergehens als wichtig erachten.	Ressourcen für Jugendliche	Italienisch	https://www.youtube.com/playlist?list=PLzb55ZFZ6HBnzhXLb89itimDR0TmmK8gt
Ending the silence	Lokale Dienste	„Das Schweigen beenden“ ist ein Programm, das sich an Eltern von Jugendlichen und Mitarbeitern von weiterführenden Schulen richtet. Es werden persönliche oder Online-Treffen organisiert, die einen einladenden, offenen und positiven Raum für den Dialog schaffen und Instrumente zur Erkennung von Warnsignalen und zur wirksamen Reaktion bereitstellen.	Unterstützungsangebote	Italienisch	https://progettoitaca.org/projects/ending-the-silence/
Youth Survival Manual	Handbuch für Jugendliche	In diesem Überlebenshandbuch finden junge Menschen hilfreiche Tipps, um ihr psychisches Wohlergehen so gut wie möglich zu erhalten. Außerdem finden sie hier Ressourcen zur Selbsthilfe sowie zur professionellen Hilfe. Diese Ressource wurde im Rahmen des europäischen Projekts „RAY – Resilienz und Anpassungsfähigkeit bei Jugendlichen“ erstellt.	Ressourcen für Jugendliche	Italienisch, Englisch	https://ray4youth.com/the-survival-mannual/
Youth Worker's Toolkit	Handbuch für Mitareiter in der Jugendarbeit	Ziel dieses Toolkits ist es, die Rolle von Mitarbeiter in der Jugendarbeit bei der Förderung der psychischen Gesundheit zu stärken	Ressourcen für Fachpersonal	Italienisch, Englisch	https://ray4youth.com/the-toolkit/
"Can You See Me?"	Video	Der Kurzfilm „Can you see me?“ ist Teil des Projekts ado-leSCIENZE, einer Initiative, die aus der Notwendigkeit ent-standen ist, junge Menschen über psychische Erkrankungen zu informieren und sie dafür zu sensibilisieren, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf Depressionen liegt, die seit der Pandemie deutlich zugenommen haben.	1. Wissen über Achtsamkeit und Mentale Gesundheit	Italienisch	https://www.youtube.com/watch?v=UP9U7eeK09M&ab_channel=LundbeckItalia
The Wellbeing Workshop	Webseite	Die Website zielt darauf ab, das Bewusstsein für Themen im Zusammenhang mit psychophysischem Wohlbefinden zu schärfen, indem sie multidisziplinäres Material (Spiele, Aktivitäten, Einblicke und nützliche Tipps) sammelt und verbreitet, das darauf abzielt, Präventionsfaktoren zu stärken und sich an Erwachsene (Lehrkräfte, Erzieher, Eltern) und junge Menschen richtet.	Ressourcen für Fachpersonal	Italienisch	https://benessere.savethechildren.it/

ITALY





PT. 4 RESSOURCEN-DATENBANK



PT. 4 RESSOURCEN-DATENBANK



Title of the resource	Type of resource	Description	Category of Resource	Language(s) Available	URL or Access Details
IMPROVE BY MOVE	Handbuch für Mitarbeiter in der Jugendarbeit/ Videos	Das „IMPROVE BY MOVE-Handbuch“ unterstützt junge Menschen, insbesondere aus benachteiligten Verhältnissen, dabei, ihr emotionales und soziales Wohlergehen durch Tanz und Bewegung zu verbessern. Es enthält ein detailliertes Programm mit Workshops, die nicht-formale Bildung mit kreativen Tanzaktivitäten verbinden und darauf abzielen, Selbstakzeptanz, Kommunikationsfähigkeiten und den Umgang mit Emotionen zu fördern. Das Handbuch bietet Jugendbetreuern praktische Hilfsmittel, um junge Menschen in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen.	Ressourcen für Fachpersonal	Polnisch, Englisch, Französisch	https://linktr.ee/improvebymove
Developing Social Competencies: A Handbook for Youth Workers	Handbuch für Mitarbeiter in der Jugendarbeit	Diese Publikation ist ein praktischer Leitfaden für Personen, die mit Jugendlichen arbeiten, um deren soziale und psychosoziale Kompetenzen zu fördern. Sie enthält Workshop-Strukturen und Übungen, die darauf abzielen, Selbstbewusstsein, Emotionsregulation, Kommunikation und zwischenmenschliche Beziehungen zu stärken – wichtige Fähigkeiten für junge Menschen, die sich im Übergang zum Erwachsenenalter, aber auch zum Arbeitsmarkt befinden.	Ressourcen für Fachpersonal	Polnisch	https://www.datocms-assets.com/36998/1608567928-kszaltowanie-kompetencji-spolecznych.pdf
School for Mental Health Promotion	Handbuch für Mitarbeiter in der Jugendarbeit und Lehrkräfte	Die Publikation enthält umfassende Workshop-Szenarien und Übungen für Jugendliche zu Themen wie Selbstwertgefühl, Förderung eines gesunden Lebensstils, Stressbewältigung, Zeitmanagement und Prävention von Gewalt unter Gleichaltrigen. Durch praktische Anleitungen, Aktivitäten und interaktive Methoden können junge Menschen ihre Bedürfnisse und Emotionen besser verstehen und gleichzeitig soziale Kompetenzen und zwischenmenschliche Fähigkeiten entwickeln.	Ressourcen für Fachpersonal	Polnisch	https://www.datocms-assets.com/36998/1624957120-scenariusze-2021.pdf
Anti-Discrimination Education Association	Webseite	Die Website bietet eine Bibliothek mit Bildungsressourcen, darunter Unterrichtspläne, Publikationen und Leitfäden, um junge Menschen beim Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Diese Materialien konzentrieren sich auf Bildung zu Antidiskriminierung, die Förderung von Gleichberechtigung und die Vorbereitung junger Menschen auf vielfältige Arbeitsumgebungen.	Ressourcen für Fachpersonal	Polnisch	https://tea.org.pl/biblioteka/
HOW DOES THE WORKSPACE AFFECT OUR WELL-BEING?	Podcast	Podcasts über psychische Gesundheitsprobleme bei Jugendlichen	Ressourcen für Jugendliche	Polnisch	https://www.moznazwariowac.pl
Turning Point	Webseite	Die Initiative „Punkt Zwrotny“, die auf der Website wsparcierowiesnicze.edu.pl vorgestellt wird, ist Polens größtes partizipatives Bildungsprojekt, das sich auf die psychische Gesundheit junger Menschen konzentriert. Es bietet von Experten erstellte Unterrichtsmaterialien, darunter Unterrichtspläne, die darauf abzielen, die gegenseitige Unterstützung unter Gleichaltrigen und frühzeitige Interventionen bei psychischen Krisen unter Schülern zu fördern.	Ressourcen für Fachpersonal	Polnisch	https://wsparcierowiesnicze.edu.pl/
Forum Against Depression	Videos für Jugendliche	Videos über psychische Gesundheit, Depressionsprävention und die Suche nach Unterstützung	Ressourcen für Jugendliche	Polnisch	https://forumprzeciwdepresji.pl/nastoletnia-depresja/strefa-nastolatka
Forum Against Depression	Handbuch und Videos für Lehrkräfte	Szenarien zur psychischen Gesundheitserziehung und Depressionsprävention	Ressourcen für Fachpersonal	Polnisch	https://forumprzeciwdepresji.pl/nastoletnia-depresja/strefa-nauczyciela
"MŁODZIEŻOWY KWESTIONARIUSZ ZAINTERESOWAN ZAWODOWYCH – MŁOKOZZ"	Fragebogen	Die Ressource betont psychische Gesundheit als entscheidenden Faktor. Sie bietet Einblicke in die Erkennung und Behandlung von Depressionen bei jungen Menschen und stellt Tools und Strategien für Pädagogen und Mentoren bereit, um Schüler in dieser schwierigen Phase zu unterstützen. Durch die Förderung der emotionalen Resilienz und des Bewusstseins soll das Material junge Menschen mit psychischer Stärke ausstatten.	Ressourcen für Fachpersonal	Polnisch	https://static.zpe.gov.pl/
"PSYCHOLOGY OF PREFERENCES AND CAREER INTERESTS A Review of Theories and Methods"	Publikation	Das Dokument „ <i>Psychology of Career Preferences and Interests</i> “ untersucht verschiedene psychologische Theorien und Methoden im Zusammenhang mit der Berufswahl. Es stellt verschiedene Konzepte zum Verständnis von Karriereinteressen vor, darunter strukturelle Theorien und Entwicklungsmodelle. Die Ressource soll Einblicke in die Faktoren geben, die Karriereentwicklung und Entscheidungsfindung beeinflussen, insbesondere beim Übergang junger Menschen von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt.	Ressourcen für Fachpersonal	Polnisch	https://e.kul.pl/files/10244/public/psych_pref_zaw.pdf
Let's Support	Webseite	Unterstützung der mentalen Gesundheit von Jugendlichen	Ressourcen für Fachpersonal		https://polecmyzewsparciem.pl/materialy
Let's Talk about Children	Webseite des LTC-Projekts, gefördert von Health4Europe	Das Projekt „Let's Talk about Children“ konzentriert sich auf eine kindzentrierte psychosoziale Intervention zur Förderung der psychischen Gesundheit und zur Verhinderung der generationsübergreifenden Weitergabe von Problemen. Es zielt darauf ab, Kinder/Jugendliche (bis 18 Jahre), Eltern und Lehrkräfte zu unterstützen, indem es Instrumente zum besseren Verständnis und Berücksichtigung der psychosozialen Bedürfnisse von Kindern bereitstellt.	Ressourcen für Fachpersonal	PL, EN, IT, FI, CS, PT, GR, RO, ET	https://letstalk.utu.fi/
Child Advocacy Centres Network	Website	kostenlose interdisziplinäre Unterstützung für Kinder und Jugendliche (0–18 Jahre), die Missbrauch und Traumata erlebt haben	Unterstützungsangebote	Polnisch	https://centrapomocydzieciom.fdds.pl/



