

Willkommen

**Meetup „Dabei sein und mitgestalten –
WIE kann ich alle einbeziehen?“**

Mittwoch, 9. Februar 2022 19-21 Uhr

"INTEGRATION is to be invited to the party

INCLUSION is to be invited to dance

BELOGING is to dance like no one is watching"

(Quelle unbekannt)



Unser Ablauf

- Willkommen & Check-In
- Erfahrungen mit Teilhabe
- Teilhabe als IAF-Kernkompetenz
- Pause
- Erkenntnisse und Handlungsmöglichkeiten
- Check-out





Blob Trees by Pip Wilson

Welche der Figuren könnte deine Erfahrung mit der Teilhabe aller heute ausdrücken?

Und warum?

COVID-19-Impfmonitoring in Deutschland als Einwanderungsland (COVIMO)

Menschen mit Migrationsgeschichte lassen sich etwas seltener gegen das Corona-Virus impfen. Die Impfbereitschaft von noch Ungeimpften ist jedoch höher als bei Menschen ohne Migrationsgeschichte.

Die Impfquote hängt stark ab von den Sprachkenntnissen sowie von Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitsbereich.

Report 9 des Robert-Koch-Instituts vom 3.02.22:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Projekte_RKI/COVIMO_Reports/covimo_studie_bericht_9.html

Bezug zu den IAF Kernkompetenzen (C2)



Würdige und anerkenne Vielfalt und sichere die Teilhabe aller

- Ermuntere und ermutige zu gegenseitiger und positiver Wertschätzung für die jeweiligen Erfahrungen, Hintergründe und die Wahrnehmung aller Teilnehmenden
- Schaffe eine vertrauensvolle und sichere Atmosphäre
- Erkenne Hindernisse für Beteiligung und schaffe Gelegenheiten, diese anzusprechen
- Nimm alle Ideen ohne Bewertung an
- Schaffe Gelegenheiten für die Teilnehmenden, um von der Vielfalt der Gruppe zu profitieren
- Kultiviere Bewusstheit und Sensibilität für kulturelle Unterschiede

Link zu der deutschen Übersetzung

<https://www.facilitation-academy.de/wp-content/uploads/2017/05/2201-Neu-IAF-Kernkompetenzen-mit-Grafiken.pdf>

C1. Mache beteiligungsorientierte Kommunikationsformen erfahrbar

- Wende eine Vielfalt partizipativer Prozesse an
- Arbeite mit wirksamen kommunikativen Fähigkeiten
- Entwickle Resonanz bei den Beteiligten und achte dabei auf Rapport (Resonanz)
- Praktiziere aktives Zuhören und fördere dieses
- Nimm auf allen Wahrnehmungskanälen präzise wahr und stelle den Beteiligten Beobachtungen zur Verfügung



C2. Würdige und anerkenne Vielfalt und sichere die Vielfalt Aller

- Ermuntere und ermutige zu gegenseitiger und positiver Wertschätzung für die jeweiligen Erfahrungen, Hintergründe und die Wahrnehmung aller Teilnehmenden
- Schaffe eine vertrauensvolle und sichere Atmosphäre
- Erkenne Hindernisse für Beteiligung und schaffe Gelegenheiten, diese anzusprechen
- Nimm alle Ideen ohne Bewertung an
- Schaffe Gelegenheiten für die Teilnehmenden, um von der Vielfalt der Gruppe zu profitieren
- Kultiviere Bewusstheit und Sensibilität für kulturelle Unterschiede



TRIZ

„Theorie des erfinderischen Problemlösens“

Genrich Saulowitsch Altschuller,
sowjetischer Ingenieur (1926-1998)



Schritt 1:

Schreibe in den Chat:

Was kannst du tun, um garantiert das schlechteste Ergebnis in Bezug auf die Teilhabe aller zu erreichen?

Schritt 2:

*Jede*r für sich (5 Min)*

Gehe unsere Liste im Chat Punkt für Punkt durch und notiere....

Was von dem, was du aktuell tust, könnte diesen Punkten in irgendeiner Art und Weise ähneln?

Schritt 3:

Austausch über Erkenntnisse in 4er-Gruppen (20 Min)

- Geht die Punkte zusammen durch (mit Visualisierung)
- Leitet Strategien ab, was ihr tun könnt, um damit sofort aufzuhören

Gruppe 1

Was wir tatsächlich (manchmal) tun ...	Was wir tun (oder lassen) können, um dies sofort abzustellen ...	
Missbilligend gucken	Sonnenbrille oder Smiley neben die Kamera	Zwischen-Check mit Videogespräch im Selbstbild
Unterbrechen	Atmen Bis 10 zählen	eigene Redebeiträge rationieren: „Ich darf nur 10x im Meeting was sagen“
Wenig Kontext teilen, ist doch alles klar	Vorher mit jemanden antesten, um fehlende Anschlusspunkte herauszufinden.	Lizenz erteilen (und extra Zeit einplanen), dass Teilnehmende Fragen stellen können
Zu wenig Zeit für Auftragsklärung vorab	Mehr Zeit nehmen und Zeit beim Auftraggeber einfordern	Checkliste – die 30 Dinge, die ich wissen muss
Nehme mich voll zurück, weil ich denke, mein Sprachniveau ist nicht so gut	Check-in – gleich am Anfang ein paar Worte sagen Teilnehmende persönlich ansprechen	Zur Teilnahme einladen und persönlich ansprechen Moderierenden vorher kontaktieren, um mehr Infos zu bekommen

Gruppe 1

- Und was machen wir noch?

Lieber nichts schreiben, weil ich könnte ja einen Fehler machen

Bleibe unklar über meine eigene Position

Wenn der Rudel-Chef seine Perspektive einbringt, reagiert keiner – ich auch nicht

Immer die gleichen Teilnehmenden motivieren

Die Vielredner einfach machen lassen

Unflexibel bleiben – meinen Plan durchsetzen

Gruppe 2

Was wir tatsächlich (manchmal) tun ...	Was wir tun (oder lassen) können, um dies sofort abzustellen ...	
Schnell sprechen	Disziplin, sich selber zurückzunehmen	
Ablauf schnell vortragen	Vorab formulieren, um effiziente Variante zu finden	
Fragen umständlich formulieren	Fragen vorab formulieren	Üben, üben, üben – mir selbst erlauben, dass es noch nicht perfekt ist – sanfte Selbstgespräche
Keine Fragen stellen, um nicht zu stören oder jemand zu nahe zu treten	Mich selbst wichtig nehmen; mir selbst erlauben, mutig meine Meinung zu vertreten	Einzelgespräche suchen, Direktgespräche
Selber viel sprechen	Vorbereitete Fragen formulieren	Fragen zurückgeben
Die Führungskräfte zu lange sprechen zu lassen	Vorgespräche führen mit den Führungskräften; mitteilen wie ich arbeite	
Zeitdruck – in zu kurzer Zeit zu viel wollen	Weniger ist mehr – mir vor Augen führen, dass Austausch Mehrwert bietet, mich an meine eigene Erfahrung erinnern	Teilnehmendenperspektive einnehmen

Gruppe 3

Was wir tatsächlich (manchmal) tun...	Was wir tun (oder lassen) können, um dies sofort abzustellen ...	
Enge Zeitvorgaben Zu wenig Zeit einplanen Kaum Pausen	Gute Absprachen mit den Auftraggebenden	Plan 1:100%; dann 20% kürzen Mehr Gelassenheit
Vielredner zu wenig begrenzen	Mit Fragen unterbrechen	Transparenz über Grundwerte Über Methoden abfangen
Zu schnell sprechen Unklare Aussagen Diskutieren im Plenum Nicht genug Angebote, um Vielfalt einzubinden	Einladend Bedürfnisse abfragen	Auf Menschen direkt zugehen und fragen, was sie brauchen (Vielleicht vorher bzw. in Seitengespräch)
Keine Rückfragen erlauben		
Bezug auf das, was nicht im Raum ist		
Zu starrer Blick aufs Ziel, Teamdynamik vermeiden		
Nicht breit genug einladen		

„Wir finden zusammen auf
Basis von Gemeinsamkeiten.

Wir wachsen auf Basis von
Unterschieden.“

Virginia Satir

