







Handout: Ausgrenzungs- und Inklusionssignale

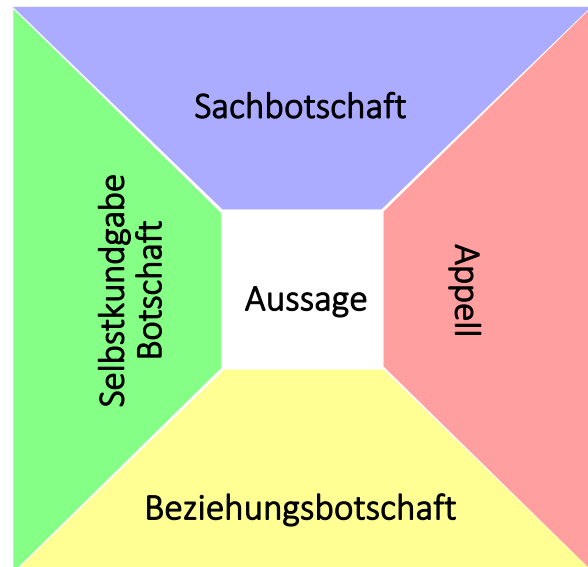
Beschreibung:	<ul style="list-style-type: none">• Grundlagenvermittlung zur Funktions- und Wirkungsweise von Ausgrenzung	 <i>Sensibilisierung für Ausgrenzung</i>
Zweck:	<ul style="list-style-type: none">• Vermittlung der Grundlagen: Teilnehmende sollen in der Lage sein, Ausgrenzungssignale zu erkennen und darauf angemessen zu reagieren.	 <i>5 Min.</i>
Hinweise	<ul style="list-style-type: none">• Sollte das Kommunikationsquadrat unbekannt sein, kann dieser Rückbezug entfallen (z.B. bei den Anwendungsszenarien der Varianten 2 und 3).	 <i>Arbeit im Plenum</i>
		 <i>1x Seite 2, 3 je Trainer*in</i>
		 <i>Flipchart, Flipchartmarker</i>
		 <i>Besprechung im Plenum</i>

Ausgrenzungs- und Inklusionssignale

Schauen wir uns die Kommunikation in Gruppensituationen durch das Modell des Kommunikationsquadrats an, dann wird auf der gelben Seite, auf der Beziehungsbotschaften gesendet und empfangen werden, häufig die Frage der Zugehörigkeit zur Gruppe mitverhandelt: Wer ist Teil welcher Gruppe – und wer nicht?

Zugehörigkeit als menschliches Grundbedürfnis

Nach Maslow gehört das Streben nach (sozialer) Zugehörigkeit zu den grundlegenden menschlichen Bedürfnissen, die für unser Überleben unabdingbar sind. Das Streben nach Zugehörigkeit sichert entwicklungspsychologisch unsere Einbindung in eine (zunächst familiäre) Gemeinschaft – es steht für Kontakt, (liebvolle) Beziehung und Zuwendung und verweist natürlich direkt auf die damit verbundene Kommunikation. Um mich zugehörig zu fühlen, brauche ich eine Gruppe, die diese gewährt. Diese Zugehörigkeit ist nicht statisch, sondern kann immer wieder neu verhandelt werden – das ist für jedes einzelne Gruppenmitglied, aber durchaus auch für das Selbstverständnis der Gruppe, von Bedeutung.



Typische Ausgrenzungssignale sind:

- Jemanden nicht oder nicht ausreichend informieren, Nicht-Einbeziehen bis hin zum bewussten (verbalen und non-verbalen) Ignorieren einer Person und ihrer Beiträge.
- Sprechen in „Wir“ und „Du“ bzw. „Ihr“.
- Sprechen in „richtig“ und „falsch“.
- Explizites (verbales) Abwerten der Person, die eine bestimmte Sicht vertritt (s.a. Zuschreibungen).
- Implizites (non-verbales) Abwerten einer Person, z.B. durch eine geringschätzige Mimik oder einen höhnischen Tonfall.
- Lustig machen über eine Person, die eine bestimmte Sicht vertritt.

Typische Inklusionssignale sind:

- Bewusst und freundlich Blickkontakt suchen zur ausgegrenzten Person
- Offene Fragen stellen
- Alle zur Stellungnahme einladen: „Ich würde gern alle dazu hören.“
- Bewusst andere Sichtweisen und anderes Erleben einladen: „Sieht das jemand ähnlich oder noch anders? Gibt es weitere Einwände? Wie erleben das die Anderen? Mir geht es in mancher Hinsicht ähnlich...“
- Bisher schweigende, zurückhaltende Personen direkt ansprechen: „Und was meinst Du dazu?“
- Verständnis äußern für die Position der ausgegrenzten Person: „Ich kann das gut nachvollziehen...“, „Das habe ich auch schon erlebt...“
- Eigene Betroffenheit benennen: „Oh, jetzt geht es aber ganz schön hoch her, ich bin überrascht, wie heftig das geworden ist.“
- Zwischen Inhalt und Beziehung unterscheiden: „Wir sind uns einig, dass wir uneins sind.“
- Vertagen: „Es scheint mir, dass da vielleicht mehr dahintersteckt, als wir jetzt so schnell erfassen können. Ich schlage vor, wir nehmen uns mehr Zeit dafür und sprechen (... in der nächsten Teamsitzung) in Ruhe darüber, sodass sich alle darauf besser vorbereiten können.“

Mit **Inklusionssignalen** tragen Gruppenmitglieder aktiv dazu bei, andere einzubeziehen. Sie fördern zudem eine inklusive Kultur des Miteinanders, auch dann, wenn Gruppenmitglieder durch andere ausgegrenzt werden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, dass ausgrenzendes Verhalten als problematisch benannt und in der Gruppe besprochen wird: Z. B. *„Ich erlebe uns als Gruppe immer wieder so, dass wir in die inhaltliche Kritik einsteigen, bevor wir alle Meinungen gehört haben. Mir wäre es wichtig, erstmal alle Meinung dazu zu verstehen.“* oder *„Mich stört, dass wir hier oft sehr deutlich und schnell zeigen, ob wir eine Meinung gut oder schlecht finden, z. B., indem mit den Augen gerollt wird oder spitze Kommentare gemacht werden. Das führt – zumindest bei mir dazu – dass ich mir zweimal überlege, was ich hier sage und was nicht“*. Am Ende sollte dann eine Einladung an alle stehen, zu hören, wie Sie das erleben: *„Ich würde gerne mal hören, wie ihr das seht und wie es Euch damit geht.“*

Literatur:

Maslow, A. (1981). Motivation und Persönlichkeit (14. Auflage). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.