

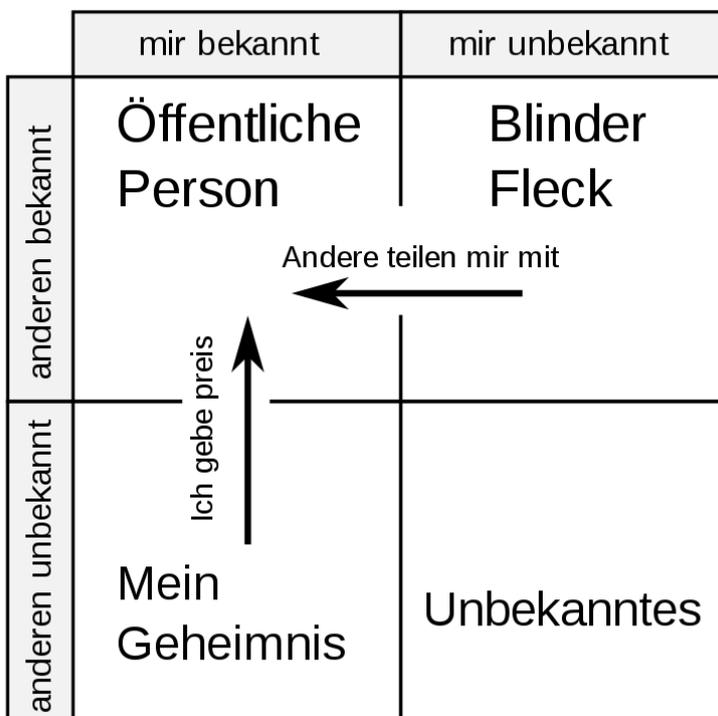
2. Soziale Kompetenz

2.1. Teamfähigkeit

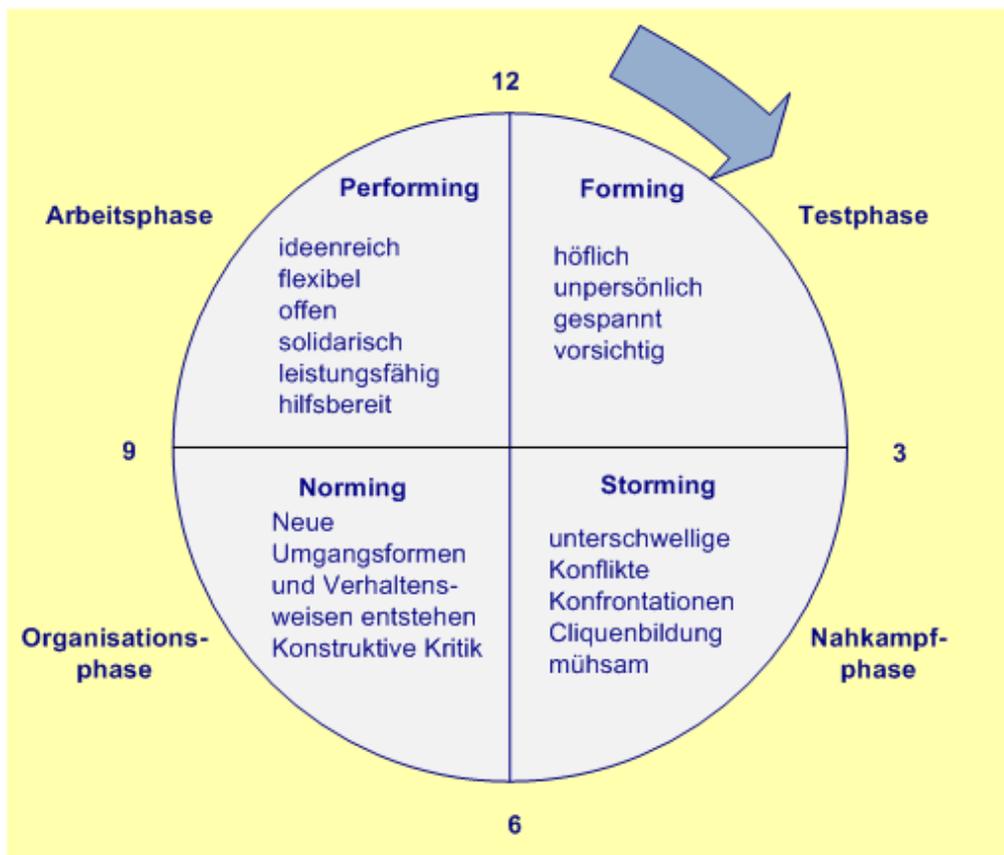
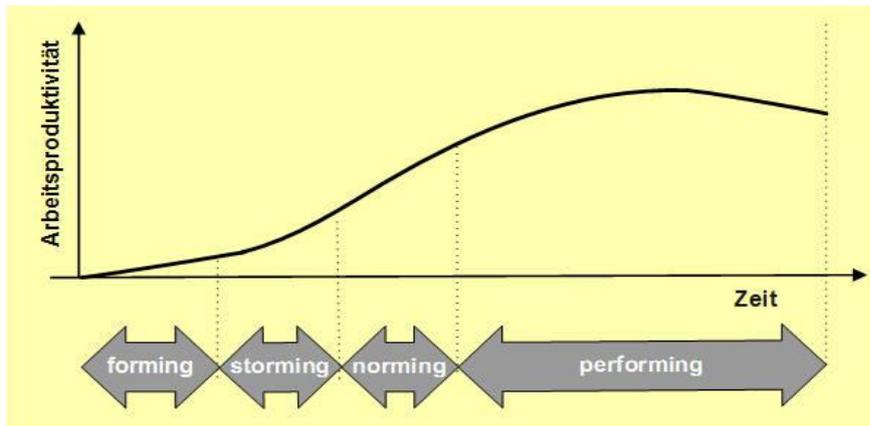
Teamfähigkeit bezeichnet eine Sozialkompetenz, die es dir ermöglicht, dich in einem Team gewinnbringend zu verständigen und mit anderen konstruktiv zusammenzuarbeiten. Die gemeinsamen Ziele des Teams sollen dabei schnellst- und bestmöglich erreicht werden. Das beinhaltet auch, dass du eigene Vorschläge einbringst und verfolgst, also auch im Team verschiedene Meinungen und Ansichten diskutierst. Dabei bedeutet Teamfähigkeit nicht, dass du dich im Team den anderen Mitgliedern unterordnen oder ihnen alles recht machen musst. Es geht auch nicht darum, mit allen Kolleg/innen auf persönlicher Ebene auszukommen. Stattdessen kommt es auf Konflikt- und Kritikfähigkeit sowie Empathie an. Das Team muss also gut und kommunikativ zusammenarbeiten, Informationen austauschen und sich gegenseitig regulieren. Das heißt, dass jedes einzelne Teammitglied für den Erfolg als auch für die Stimmung im Team mitverantwortlich ist.

Auch hier leistet das Johari Fenster wertvolle Dienste beim Aufbau von gegenseitigem Verständnis im Team. Wir erinnern uns: Das **Johari-Fenster** ist ein Fenster bewusster und **unbewusster** Persönlichkeits- und Verhaltensmerkmale zwischen einem Selbst und anderen oder einer Gruppe. Mit Hilfe des Johari-Fensters wird vor allem der so genannte „**blinde Fleck**“ im **Selbstbild** eines Menschen illustriert.

Es spielt in der gruppendynamischen Arbeit seit den **1960er, 70er** Jahren eine bedeutsame Rolle bei der Teambildung zur Demonstration der Unterschiede zwischen **Selbst-** und **Fremdwahrnehmung**.



Die Bildung eines Projektteams ist ein **Entwicklungsprozess**, der einige Zeit in Anspruch nehmen kann. Es ist Aufgabe des Projektleiters, diesen Prozess zu unterstützen. Nach Bruce W. Tuckman (1965) handelt es sich um einen Teambildungsprozess, dessen Ablauf sich in vier Phasen gliedern lässt:



www.ibim.de

Die vier Phasen werden manchmal in einer "Teamuhr" dargestellt. Die Phasen erstrecken sich darin von Null bis zwölf Uhr. 1970 fügte Tuckman den vier Phasen noch eine Auflösungsphase (*adjourning*) als fünfte Phase hinzu. Die Arbeitsproduktivität steigt mit jeder Phase, wobei erst im „Performing“-Bereich volle Produktivität vorhanden ist.

Aufgaben:

- 1.1 Was hat das Joharifenster (Kap.A.1.) bei der Teambildung für eine Aufgabe?
- 1.2 Welche Phasen der Teambildung kennen Sie?
- 1.3 Wie wirkt sich die phasenbezogene Teambildung auf die Arbeitsproduktivität aus?

2.2. Kommunikationsfähigkeit

Kommunikationsfähigkeit bezeichnet die rhetorische Fähigkeit klare Worte zu finden und diese für sein Gegenüber unmissverständlich zu formulieren, um einen Wunsch oder einen Standpunkt klarzumachen. Seit es Menschen gibt, wird kommuniziert. Angefangen von primitiven Schnalzlauten und Klopfzeichen hat sich unsere **Kommunikation** im Laufe der Evolution zu einer facettenreichen Sprache entwickelt, die es erlaubt, jedes **Gefühl**, jeden Umstand in Worte zu fassen. Mit der Sprache hat sich auch die Kommunikation und ihre ganz eigene Psychologie entwickelt. Besonders interessant sind hierbei die unterschiedlichen Wahrnehmungen gesprochener Worte. Nicht immer verläuft ein Gespräch so, wie man es gerne hätte. Ein Fehler in der Kommunikation ist der Grund für Missverständnisse und Ärger.

So vielfältig die menschliche Sprache auch ist, so missverständlich ist sie auch, wenn nicht korrekt kommuniziert wird. Wer kommunikationsfähig ist, wirkt kompetent im Umgang mit seinen Mitmenschen und hat dadurch im Berufs- und Privatleben viele Vorteile. Damit Kommunikation zielführend ist, bedarf es an Kommunikationsfähigkeit. Nur wer diese Fähigkeit besitzt, kann in Gesprächen verstanden werden und selbst verstehen, was der Kommunikationspartner mitteilt.

Um den Begriff Kommunikationsfähigkeit zu verstehen, muss man zunächst begreifen, was Kommunikation überhaupt ist. Kommunikation beschreibt den Austausch von Informationen und Emotionen zwischen mindestens zwei Kommunikationspartnern.

Kommunikation findet immer zwischen **Sender und Empfänger** statt. Ein gutes Beispiel hierfür ist das Kommunikationsquadrat des Kommunikationswissenschaftlers **Schulz von Thun** (siehe unten). Er geht davon aus, dass das Senden und Empfangen von Nachrichten immer auf vier Ebenen stattfinden: Sachinhalt, Beziehung, Selbstoffenbarung und Appell.

Es gibt Menschen, in deren Nähe man sich direkt wohlfühlt. Diese Menschen haben eine gewinnende Art und eine positive Ausstrahlung, die sie automatisch auf ihre Mitmenschen übertragen. Jeder, der mit ihnen zu tun hat, fühlt sich angenommen und verstanden. Der ein oder andere hat sich vermutlich schon öfters gefragt, was das Geheimnis dieser *besonderen* Menschen ist. Die Antwort ist ganz einfach: Sie verstehen es, mit ihren Mitmenschen zu kommunizieren und mithilfe von Sprache das Gegenüber in ihren Bann zu ziehen.

Das hat nichts mit Zauberei zu tun. Kommunikationsfähigkeit ist ein mächtiges Instrument, mit dem wir die Wünsche und Bedürfnisse unserer Mitmenschen lesen und verstehen können. Man kann durchaus sagen, dass starke Kommunikationsfähigkeit nicht nur auf der Ich-bezogenen Ebene funktioniert, sondern auch den Mitmenschen zugutekommt. Beide Seiten können von einer guten Kommunikationsfähigkeit profitieren.

Die Kommunikation zwischen Menschen hat den Sinn, seinen eigenen Standpunkt deutlich zu machen, Informationen auszutauschen und diese selbst richtig zu verstehen. Jede Kommunikation, bzw. jeder Dialog verfolgt eine Absicht. Nur wer richtig kommuniziert kommt an sein Ziel und sichert sich entscheidende Vorteile. Menschen, die kommunizieren können, haben Charisma und sind deutlich erfolgreicher als Menschen, deren Kommunikationsfähigkeiten nicht sehr ausgeprägt sind.

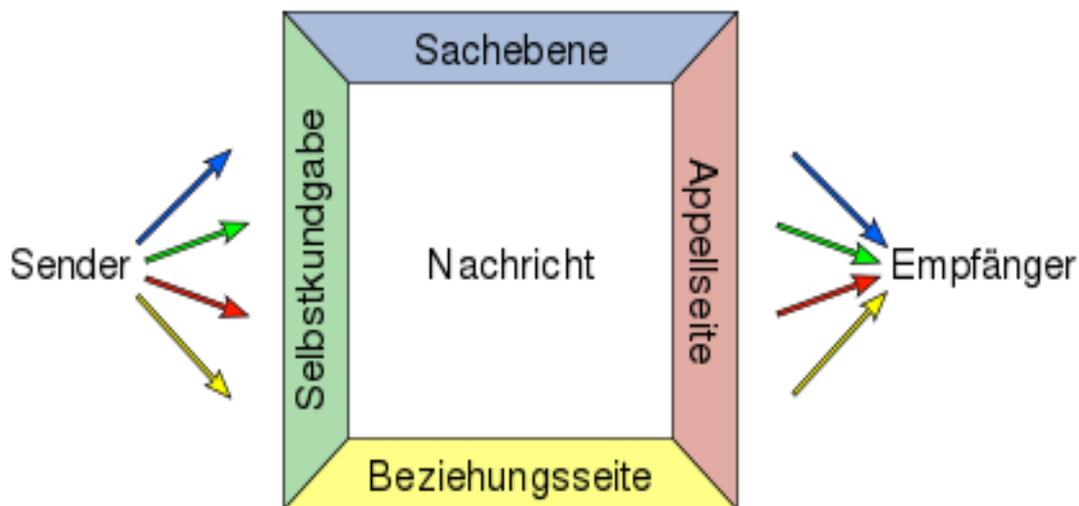
Das gilt nicht nur für die private Interaktion, sondern auch im Berufsleben. Eine klare Kommunikation zwischen verschiedenen Abteilungen, Kollegen oder zwischen Chef und Angestellten ist hier von enormer Bedeutung. Wer kommuniziert, kann seine Anliegen auf den Punkt bringen, sein Gegenüber verstehen und optimale Lösungen finden.

Eine unmissverständliche Kommunikation dient nicht nur dem korrekten Verrichten der Arbeit, sondern ist auch für das zwischenmenschliche Miteinander entscheidend. Wer in der Lage ist sich klar und verständlich auszudrücken, kann sich sicher sein, dass das Gesagte richtig verstanden wird.

Kommunikation kann jedoch viel mehr, als Informationen und Standpunkte vermitteln: Rhetorisch begabte Menschen kommunizieren so, dass sie ihre Zuhörer beeinflussen, sie mitreißen und am Ende für ihre eigenen **Ziele** begeistern können. Gerade im Job ist eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit von Vorteil: Ob im gefürchteten Bewerbungsgespräch, bei der Personalwahl oder im Dialog mit dem Vorgesetzten. Eine gefestigte rhetorische Kompetenz kann das Leben deutlich erleichtern.

Mit verschiedenen Trainingsmethoden lässt sich die Kommunikationsfähigkeit verbessern. Hierbei spielen Eloquenz, **Mimik**, **Gestik** und **Körperhaltung** eine große Rolle – sie sind entscheidend dafür, wie man von seinem Kommunikationspartner wahrgenommen wird und welchen Eindruck man bei ihm hinterlässt.

Die Theorie kommunikativer Prozesse im Rahmen einer differentiellen Psychologie der Kommunikation lässt sich folgendermaßen veranschaulichen (Schulz von Thun, F., 1999):

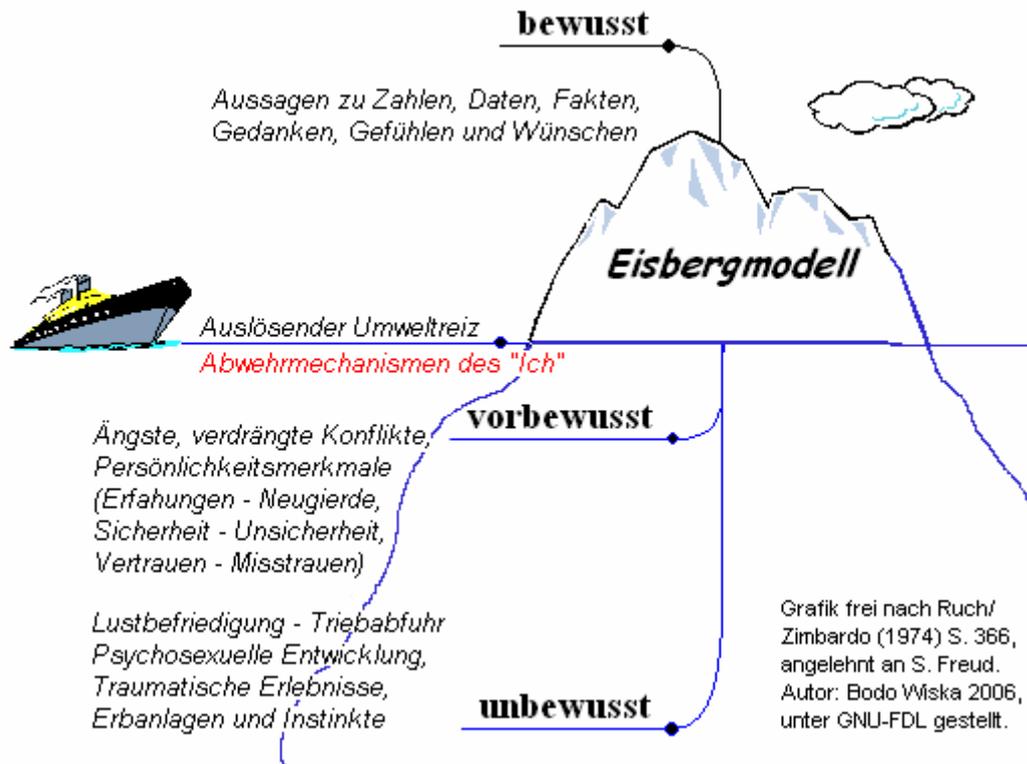


Das **Vier-Seiten-Modell** (auch Nachrichtenquadrat, Kommunikationsquadrat oder Vier-Ohren-Modell) von Friedemann Schulz von Thun ist ein Modell der Kommunikationspsychologie, mit dem eine Nachricht unter vier Aspekten oder Ebenen beschrieben wird: *Sachinhalt*, *Selbstoffenbarung*, *Beziehung* und *Appell*. Diese Ebenen werden auch als „vier Seiten einer Nachricht“ bezeichnet. Das Modell dient zur Beschreibung von Kommunikation, die durch Missverständnisse gestört ist.

Mit dem Vier-Seiten-Modell kombiniert Schulz von Thun zwei psychologische und sprachtheoretische Analysen. Paul Watzlawick postulierte, dass jede Aussage unter einem *Inhaltsaspekt* und einem *Beziehungsaspekt* verstanden werden könne (zweites Axiom). Der Sprachtheoretiker Karl Bühler beschrieb im Organon-Modell sprachliche Zeichen anhand dreier semantischer Funktionen: *Ausdruck*, *Appell* und *Darstellung*. Solche Modelle sind in der Linguistik auch als Modelle der Sprachfunktionen geläufig.

In der Analyse der Kommunikation spricht man oft vom **„Eisberg-Modell“**. Das Eisberg Modell geht auf den Begründer der Psychoanalyse Sigmund Freud (1856 - 1939) zurück. Es verweist auf die Bedeutung der Ebenen der Kommunikation, die zunächst nicht offensichtlich sind. Dem Eisberg Modell liegt das Prinzip zugrunde, dass auch bei einem Eisberg nur ein kleiner Teil (20%) sichtbar ist, während der wesentlich größere Teil (80%) unter der Wasseroberfläche verborgen ist (Pareto-Prinzip).

In Bezug auf Kommunikationsprozesse bedeutet dies, dass nur ein kleiner Teil einer Botschaft direkt wahrnehmbar ist, nämlich die Informationen der Sachebene. Die vielfältigen Informationen der Beziehungsebene ergänzen diese jedoch und beeinflussen den Inhalt der Botschaft wesentlich.



Aufgaben:

- 2.1 Was versteht man unter dem Begriff „Kommunikationsfähigkeit“?
- 2.2. Was versteht man unter dem „Eisberg“-Modell?
- 2.3 Skizzieren Sie das „Vier-Seiten-Modell“ einer Nachricht!
- 2.4 Was ist die Grundaussage des „Vier-Seiten-Modells“?
- 2.5 Was bedeutet der Satz Paul Watzlawicks „Man kann nicht nicht kommunizieren“?

2.3 Empathie

Einführend ein Zitat des Verhaltensforschers Konrad Lorenz: „Gedacht heißt nicht immer gesagt/ gesagt heißt nicht immer richtig gehört/ gehört heißt nicht immer richtig verstanden/ verstanden heißt nicht immer einverstanden/ einverstanden heißt nicht immer angewendet/ angewendet heißt noch lange nicht beibehalten“.

Empathie ist die Fähigkeit, sich treffsicher in die Gedanken- und Gefühlswelt anderer Menschen hineinzusetzen. Dadurch kann man das Verhalten einzelner Menschen oder ganzer Gemeinschaften (Teams oder Organisationen) besser vorhersagen (antizipieren) und sich gezielt darauf einstellen. Wissenschaftlich fundierte (validierte) Studien belegen, dass Empathie sehr eng mit dem Erfolg im Beruf und Privatleben zusammenhängt. Ein Grund für diesen Erfolg ist die Tatsache, dass Menschen mit großer Empathie die Gestik, Mimik, Körperhaltung und den Tonfall ihrer

Gesprächspartner richtig deuten können. Sie entwickeln ein Gefühl dafür, wie man mit Anderen erfolgreich (zielorientiert) umgeht.

EMPATHIE BEDEUTET:

- Mit den Augen des andern sehen
- Mit den Ohren des anderen hören
- Mit dem Herzen des anderen fühlen

Die emotionale Empathie

Die emotionale Empathie bedeutet, dass du die Gefühle deines Gegenübers nicht nur verstehst, sondern nach- bzw. mitfühlst. Die emotionale Empathie wird auch als emotionale Hochsensitivität bezeichnet. Sie macht es möglich, das gleiche zu fühlen wie andere Menschen also Mitgefühl zu empfinden. Hinzu kommen Merkmale wie emotionale Ansteckung (erkennbar durch häufige Stimmungsübertragung) und intensiven Wunsch anderen zu helfen. Emotional empathische Menschen reagieren nahezu automatisch auf die Gefühle anderer Wesen.

Die kognitive Empathie

Sie umfasst die Fähigkeit, die Gefühle, Absichten, Motive und Gedanken des Gegenübers nachzuvollziehen, ohne dabei die Gefühle selbst nachzuempfinden oder die gleiche emotionale Reaktion zu zeigen. Diese Empathieform kann am leichtesten erlernt werden.

Die kognitive Empathie birgt auch Gefahren dadurch, dass sie auch einstudiert werden kann, um zu manipulieren. Sie wird in Werbung, Medien und Politik gezielt genutzt. Hier sind Vorsicht und kritische Wachsamkeit angebracht. Im Zeitalter des Narzissmus begegnen wir auch zunehmend Menschen, die diese Form der Empathie wunderbar beherrschen. Da Empathie sozial erwünscht ist und als Schlüsselkompetenz gilt, ist es für Narzissten absolut naheliegend, dieses Feld für sich zu erobern.

Die soziale Empathie

Die dritte Teilkompetenz der Empathie Fähigkeit ist die soziale Empathie. Sie macht es möglich, das Verhalten komplexer Systeme zu verstehen und zu beeinflussen. Diese Form beschreibt auch die Fähigkeit, sich auf Menschen unterschiedlicher Herkunft, Kulturen und Altersgruppen sowie auf verschiedene Temperamente und Charaktere einstellen zu können.

Für sozial empathische Menschen mit besonders stark ausgeprägter ist es typisch, dass es ihnen leichtfällt, eine negative Stimmung gezielt zu verbessern; sie haben ein ausgeprägtes Durchhaltevermögen, sie wissen, was sie wollen, und sie überwinden starke Widerstände.

Diese Verhaltensweisen sind zugleich untypisch für die emotionale Empathie. Emotional empathische Menschen brauchen ziemlich lange bis sie sich von großen Niederlagen erholt haben und sie sind stärker auf Lob und Anerkennung von außen angewiesen (statt sich dies selbst zu erarbeiten).

Die (Wechsel)Wirkung

Kognitive, soziale und emotionale Empathie sind selbstverständlich nicht klar voneinander abgegrenzt, sondern ergänzen und überlappen sich in Teilen. Hochempathen verfügen oft über starke Ausprägungen aller drei Teilbereich der Empathie und unterliegen nicht der Gefahr, sie zu missbrauchen.

2.4 Kritikfähigkeit und Kritikkompetenz

Was bedeutet Kritikfähigkeit?

Kritikfähigkeit bezeichnet eine persönliche Eigenschaft, Kritik anzunehmen und damit umzugehen. Dabei ist Kritik die Beurteilung eines Gegenstandes oder einer Handlung anhand von Maßstäben durch eine weitere Person. Kritik ist oftmals negativ konnotiert, hat aber zum Ziel, eine Verbesserung herbeizuführen. Kritik anzunehmen wird oft auch passive Kritikfähigkeit genannt. Kritik so zu üben, dass man niemand persönlich verletzt, wird aktive Kritikfähigkeit genannt. Beide Eigenschaften zusammen machen die Kritikkompetenz aus.

Ein Beispiel: *Dein Vorgesetzter kommt auf dich zu und bittet dich, eine Präsentation für ein Kundenmeeting zu erstellen. Du bereitest die Präsentation vor und übergibst sie an deinen Vorgesetzten. Später will dieser mit dir sprechen und gibt dir Feedback zu der Präsentation. Dabei merkt er an, dass du auf einen Punkt nicht eingegangen bist, den er jedoch als wichtig empfindet. Kritikfähigkeit bedeutet in diesem Fall, dass du die Sichtweise deines Vorgesetzten verstehen kannst und daraus für das nächste Mal lernst. Auch wenn man persönlich findet, dass der angesprochene Punkt nicht wichtig ist, kann man damit doch genauer nachfragen und vorher abklären, welche Punkte deine Präsentation enthalten soll.*

Wenn jemand nicht mit Kritik umgehen kann oder sie als ungerechtfertigt empfindet, dann kann es schnell zu Konflikten kommen. Und tatsächlich: Das Annehmen von Kritik fällt den meisten Menschen schwer, egal ob im beruflichen oder privaten Umfeld. Dabei sollte man Kritik als etwas Positives ansehen, denn dadurch lernt man viel mehr als durch ein Lob. Konstruktive Kritik bietet neben der Darstellung des Problems auch einen Vorschlag zur Verbesserung. Das heißt, der andere sagt nicht nur, was alles schlecht ist, sondern zeigt Möglichkeiten auf, wie man etwas verbessern oder das nächste Mal richtig machen kann. Diese Form der Kritik erfordert relativ wenig Kritikfähigkeit, da der Kritiker gleich einen Lösungsweg anbietet. Eine solche Beurteilung der Leistung trägt produktiv zu einer Problemlösung bei. Dazu hat der Kritisierte immer noch die Möglichkeit, sich selbst aktiv an der Verbesserung zu beteiligen.

Regeln:

1. Distanz eingehen: Die Kritik richtet sich nicht direkt gegen dich persönlich, sondern behandelt einen bestimmten Sachverhalt oder eine Situation. Versuche deswegen, das Problem ganzheitlich zu betrachten und nicht persönlich zu nehmen.
2. Zuhören: Höre dir erst genau an, was der andere sagt, bevor du darauf reagierst. Das heißt vor allem: Den anderen ausreden lassen!
3. Dankbar sein: Bedanke dich für die Anregungen und sieh die Kritik als eine Lösung für ein gemeinsames Problem an.
4. Nachfragen: Frage nun nach und wiederhole dabei das Gesagte, ob du die Kritik richtig verstanden hast. Oftmals entstehen Probleme allein durch Missverständnisse.
5. Keine Abwehrhaltung: Versuche, dich nicht sofort zu verteidigen und deinen Standpunkt zu rechtfertigen, sondern erkläre ruhig, warum du so gehandelt hast oder was deine Überlegungen waren.
6. Gemeinsam weiterdenken: Versuche, anschließend mithilfe der Kritik weiter zu denken und neue Vorschläge zu machen, um das Problem oder die Situation zu lösen. Manchmal hilft es auch, für die Zukunft feste Regeln zu vereinbaren.
7. Beachten Sie, bei jedem Feedback erhalten Sie „nur“ die Meinung des Feedback-Gebers. Vergleichen Sie daher diese mit Ihrer Sicht (Selbstwahrnehmung / Fremdwahrnehmung). Überlegen Sie dann ehrlich: Hat der Feedback-Geber vielleicht recht und in welchen der besagten Punkte? Werde ich mich oder meine Arbeit

verbessern, wenn ich seine Sichtweise teile und Vorschläge annehme? Fruchtbar wird Feedback erst dann, wenn derjenige, der es erhält, die Bereitschaft mitbringt, sich zu verändern.

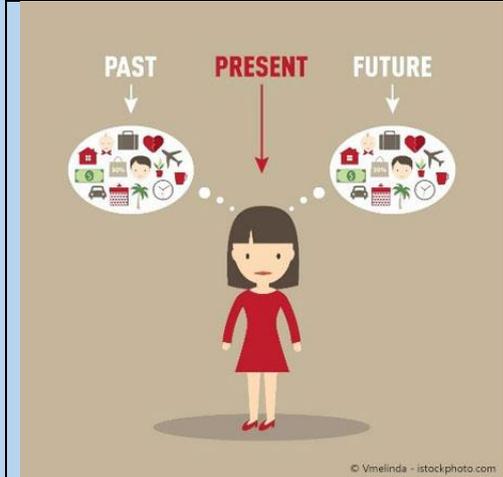
2.5. Gesprächskultur

Das Geheimnis eines guten Gesprächs ist gar nicht so geheim. Es besteht einfach darin, den anderen nicht im eigenen Wortfluss untergehen zu lassen. Immer wichtig sind laut Rhetorik-Spezialistin Märtin aber fünf Fakten an: „Zuhören, ausreden lassen, Interesse zeigen, offen für Neues sein. Und auch Beiträge wertschätzen, die nicht gleich ins eigene Konzept passen.“ Ganz kurz lässt sich das wohl mit „aufmerksam sein“ zusammenfassen. Wie viel rede ich? Wie viel der andere? Und sagt mir das, was er mit Händen, Mund oder Augen tut, auch etwas? Ob sich jemand wohlfühlt, lasse sich nämlich gut an Stimme und Körpersprache ablesen.

Wem es schwerfällt, sich wirklich auf ein Gespräch einzulassen und mal keine Anekdoten und lockeren Sprüche abzuspuhlen, der kann es mit einem kleinen Trick versuchen: der Assoziationskette. „Vom Wetter kommt man aufs Wochenende zu sprechen, von dort aus auf den Kurztrip nach Paris, von da aus auf Kunst oder gutes Essen“, erklärt Märtin. Eine Assoziationskette ist eine Aneinanderreihung von Wörtern oder auch ganzen Sätzen, die jeweils eine Assoziation zu dem Vorausgehenden bilden. Eine Assoziationskette hat kein Ende und kann beliebig fortgeführt werden.

Entscheidend ist, auf ein Thema zu stoßen, zu dem beide etwas zu sagen zu haben. So entstehen ein angenehmes Gleichgewicht und Augenhöhe – das Gesprächsideal unserer Zeit. Kennt man den anderen schon gut, wie die Bekannte ihren Partner, muss man hingegen nicht zwanghaft nach Anknüpfungspunkten suchen. Oft reicht es, zur Abwechslung keine Fragen zu stellen und gelassen abzuwarten, was das Gegenüber von sich aus erzählt.

Das Grundkonzept von Achtsamkeit oder Mindfulness ist der Fokus auf das Hier und Jetzt, ohne über Entscheidungen oder Erinnerungen aus der Vergangenheit zu grübeln oder sich Gedanken und Sorgen über die Zukunft zu machen. Jeder Moment soll als solcher bewusst und ohne Bewertung wahrgenommen werden. Basierend auf diesem Grundverständnis ändert sich Ihre Herangehensweise an stressige Situationen. Um eine positive Grundhaltung anderen gegenüber einzuüben, können Sie sich für jede Person, zu der Sie Kontakt haben, im Stillen vorsagen, dass es sich bei dieser Person um einen Menschen mit Wünschen und Ängsten handelt – einen Menschen wie Sie. Wünschen Sie sich für diese Person, dass sie glücklich ist, genau wie für sich selbst. Dabei ist es egal, ob es sich um den Kassierer im Supermarkt oder um die Projektleiterin des aktuellen Topprojektes handelt.

	<p>Aufgaben:</p> <ul style="list-style-type: none">5.1 Fünf Fakten zur Gesprächskultur5.2. Wie setzt man eine Assoziationskette bei einem Gespräch ein?5.3 Was versteht man unter „Mindfulness“?
---	---

2.6. Zivilcourage

Dem [Politikwissenschaftler Gerd Meyer](#) von der [Universität Tübingen](#) zufolge ist „Zivilcourage“ (oder gleichbedeutend sozialer Mut) ein bestimmter Typus sozial verantwortlichen Handelns, keine Eigenschaft einer Person. Zivilcouragiertes Handeln geschieht in Situationen, in denen zentrale [Wertüberzeugungen](#) und soziale Normen (z. B. Menschenwürde, Menschenrechte, Gerechtigkeit, friedlicher Konfliktaustrag unter Bürgern) oder die physische oder psychische [Integrität](#) einer Person verletzt werden. Zivilcouragiert handelt, wer bereit ist, trotz drohender Nachteile für die eigene Person, als Einzelner – seltener als Mitglied einer Gruppe – einzutreten für die Wahrung [humaner](#) und moralischer Werte, für die Integrität und die legitimen, kollektiven, primär nicht-materiellen Interessen vor allem anderer Personen, aber auch des Handelnden selbst.



Zivilcourage wird oft mit Hilfe gleichgesetzt. Hilfe ist zwar meist mit Zivilcourage verbunden, aber nicht notwendig umgekehrt. Vier zentrale Merkmale unterscheiden Zivilcourage von Hilfe, Altruismus oder Solidarität, von Mut oder Tapferkeit:

1. Es gibt einen Konflikt zwischen denen, die die oben genannten Werte und Normen verletzen, und denen, die sich für ihre Bewahrung einsetzen.
2. Es gibt häufig nicht bestimmbare Risiken, das heißt, der Erfolg zivilcouragierten Handelns ist meist unsicher, und der Handelnde ist bereit, Nachteile in Kauf zu nehmen.
3. Zivilcouragiertes Handeln ist öffentlich, d. h. in der Regel sind mehr als zwei Personen anwesend.
4. Es gibt ein reales oder subjektiv wahrgenommenes Machtungleichgewicht zuungunsten dessen, der mutig handeln will, etwa weil er sich in einer Minderheits-/Mehrheitssituation in Gruppen oder in einem Verhältnis der Über-/Unterordnung bzw. einer Abhängigkeit befindet (die oft mit Anpassungsdruck verbunden sind).

Gerd Meyer unterscheidet drei Arten des Handelns mit Zivilcourage:

1. Eingreifen zugunsten anderer, meist in unvorhergesehenen Situationen, in denen man schnell entscheiden muss, was man tut.
2. Sich-Einsetzen – meist ohne akuten Handlungsdruck – für allgemeine Werte, für das Recht oder die legitimen Interessen anderer, vor allem in organisierten Kontexten und [Institutionen](#), wie z. B. in der Schule oder am Arbeitsplatz.
3. Sich-Wehren, z. B. gegen körperliche Angriffe, [Mobbing](#) oder [Ungerechtigkeit](#); zu sich und seinen Überzeugungen stehen, standhalten, sich behaupten; widerstehen, nein sagen, „aus guten Gründen“ den Gehorsam verweigern. Als zivilcouragiert gelten auch [Whistleblower](#), die illegale Handlungen oder [sozialethisches Fehlverhalten](#) zum Schaden der Allgemeinheit innerhalb von Institutionen, insbesondere Unternehmen und Verwaltungen aufdecken.

Aufgaben:

6.1 Was kann man unter dem Begriff Zivilcourage verstehen?

6.2. Kann man Zivilcourage trainieren? Wohin würden Sie sich wenden?

6.3 Eine verschleierte Frau wird in der U-Bahn von zwei Männern angepöbelt. Sie sitzen zufällig daneben. Wie würden Sie sich verhalten?

Quellen:

<https://de.wikipedia.org/wiki/Johari-Fenster>

<https://www.selbstbewusstsein-staerken.net/selbstwertgefuehl-staerken/>

<https://www.einstellungstest.de/personale-kompetenz-eigenverantwortung/>

<https://www.haushaltssteuerung.de/lexikon-eisenhower-prinzip.html>

<https://www.mein-wahres-ich.de/magazin/eisenhower-prinzip/>

<http://lebensschule-dortmund.de/?p=1125>

<https://deutsch-vielspass.com/9-wege-zu-lernen-2/> oder

<https://www.facebook.com/unikassel.fludh/posts/es-gibt-viele-arten-zu-lernen-nur-wer-lernt-kann-sich-verbessern-und-seine-ziele/2245539552204295/>

<https://www.ibim.de/techniken/4-1.htm>

<https://www.ibim.de/techniken/4-1.htm>

<https://karrierebibel.de/sender-empfaenger-modell/>

<https://de.wikipedia.org/wiki/Vier-Seiten-Modell>

<https://de.wikipedia.org/wiki/Eisbergmodell>

<https://liebeisstleben.de/2018/08/24/was-macht-wahre-liebe-aus-und-warum-ist-empathie-in-der-partnerschaft-ein-muss/>

<https://www.facebook.com/zara.or.at/>