

Erarbeitung eines Schulungskonzeptes im Rahmen des Bundeskompetenzzentrums für Barrierefreiheit

„Verhandlungskompetenz erwerben – Zielvereinbarungen abschließen“

Auftragnehmer: Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland – ISL e.V.

Autorin: Eileen Moritz

Projektdauer: Oktober 2009 – Dezember 2010

Das Projekt ist darauf ausgerichtet, mit Hilfe des Harvard-Konzeptes die Verhandlungskompetenzen behinderter Menschen und ihrer Verbände zum Abschluss von Zielvereinbarungen zu stärken.

1. Ausformulierung des Schulungsthemas

1.1 Ausgangssituation

Das Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG) trat 2002 in Kraft. Ziel des Gesetzes, ist die Benachteiligung von behinderten Menschen zu beseitigen und zu verhindern, sowie die gleichberechtigte Teilhabe von behinderten Menschen am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen.

Abschnitt 2 des BGG regelt die Verpflichtung zur Gleichstellung und Barrierefreiheit, die vor allem durch die Bundesverwaltungen einschließlich der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts umzusetzen sind. Das Gleiche gilt für die Landesverwaltungen, einschließlich der landesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts, soweit sie Bundesrecht ausführen.

Um auch private Rechtsträger in die Umsetzung der Barrierefreiheit und der Gleichstellung mit einzubinden, wurde das Instrument der Zielvereinbarungen gesetzlich verankert.

So ist im Abschnitt 1 § 5 des BGG festgelegt, dass anerkannte Verbände die Aufnahme von Verhandlungen über Zielvereinbarungen mit privaten Rechtsträgern wie z.B. Unternehmensverbänden verlangen können.

Trotzdem wurden seit Bestehen des BGG viel weniger Zielvereinbarungen geschlossen als erwartet. Aus diesem Grund gibt es bisher bei den Verbänden behinderter Menschen nur geringe Verhandlungserfahrungen.

Die Hintergründe für die beschriebene Situation sind sehr vielschichtig und es zeigt sich, dass die Umsetzung der Barrierefreiheit und die damit verbundene Beseitigung von Diskriminierung sowohl als ein strukturelles als auch ein individuelles Phänomen betrachtet werden muss.

- Bevor es zu Zielvereinbarungen kommt, müssen sich die beteiligten Verbände und Organisationen des Landes bzw. der Städte auf eine gemeinsame zu verhandelnde Position einigen. Deshalb müssen diese Organisationen bei einem Einigungsprozess gemeinsame behinderungsübergreifende Ziele formulieren.
- Die Zielvereinbarungspartner der Unternehmen oder Unternehmensverbände verfügen oft über gut geschultes Personal, welches gewohnt ist, zu verhandeln. Es bedarf daher bei den Verbänden und ihren Mitgliedern ein Zutrauen in die eigenen Verhandlungskompetenzen und eine realistische Aussicht auf Erfolg.
- Verbände und ihre Mitglieder sind auf der strukturellen Ebene geübt im Aufstellen und Durchsetzen politischer Forderungen. Doch beim Verhandeln kommt auch eine sehr individuelle Ebene hinzu, in der gegenseitige Vorannahmen, Rollenzuschreibungen, Machtdifferenzen und innere Haltungen eine große Wirksamkeit haben.
- In einer Gesellschaft, in der bauliche sowie kommunikative Barrieren und die damit verbundene Diskriminierung zum Alltag gehören, ist die vorrangige Aufgabe, den Grundgedanken der Gleichbehandlung in allen gesellschaftlichen Strukturen und Institutionen auf sämtlichen Ebenen nachhaltig zu verankern.
- Noch immer liegt die Hauptaufgabe der Verbände und ihrer Mitglieder darin, bewusst zu machen, dass Barrieren nicht als individuelles Schicksal behinderter Menschen zu sehen sind, sondern Benachteiligungen verursachen und sich diskriminierend auswirken.
- Manche Mitglieder in den Verbänden, die einen deutlichen Bedarf an Barrierefreiheit haben und sich dafür einsetzen könnten, entwickeln individuelle Lösungen. Sie richten sich ein im Verzicht, oder schließen manche Wünsche bereits im Vorfeld ihrer Alltagsplanung aus, um sich nicht ständig mit fehlender Barrierefreiheit und den damit verwehrten Teilhabemöglichkeiten und der daraus resultierenden Frustration zu konfrontieren.

Im Vergleich mit anderen Ländern gibt es in der Bundesrepublik Deutschland eine wenig ausgeprägte Kultur, sich auf breiter Ebene gegen Benachteiligung und Diskriminierung zu organisieren. Dies trifft insbesondere für Menschen mit langjährigen Diskriminierungserfahrungen zu. Es gilt daher, eine Antidiskriminierungskultur, wie sie bereits in anderen Ländern intensiv existiert, zu etablieren.

1.2 Handlungsanforderungen

Allein durch die gesetzliche Zubilligung gleicher Rechte, wie z. B. durch das Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen, können Barrieren und die damit verbundene Diskriminierung nicht behoben werden.

Dieser politische Auftrag zum Abbau von Benachteiligungen erfordert eine kontinuierliche Entwicklung sowohl auf der strukturellen als auch auf der individuellen Ebene. Deshalb setzt das Konzept zum Verhandlungstraining einerseits darauf, eine effektive Rechtsdurchsetzung zu erwirken und gibt andererseits Impulse zur persönlichen Weiterentwicklung. Es fördert zudem die Sensibilisierung und die Akzeptanz der Gesamtgesellschaft für eine selbstverständliche Barrierefreiheit.

Lokale Behindertenverbände und Organisationen können vor allem regional agieren. Deshalb wird die Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e.V. (ISL) mit dem Verhandlungstraining das Handwerkszeug vermitteln, um vor allem auf der regionalen Ebene politisch aktiv sein zu können. Weiterhin werden wir die Entwicklung der Verhandlungskompetenzen durch Schulungen von MultiplikatorInnen in die Fläche bringen.

Die vornehmliche Aufgabe besteht darin, behinderte Menschen im Erkennen und Wahrnehmen ihrer Rechte zu fördern und zu stärken, ihre Perspektive zu unterstützen und gleichzeitig ihre Diskriminierungserfahrungen im strukturellen und regional politischen Kontext zu verorten.

Verhandlungen zu Zielvereinbarungen mit erfahrenen VerhandlungspartnerInnen erfordern viele Kenntnisse und geübte Gesprächsführungskompetenzen. In unserem Verhandlungstrainingsangebot bündeln wir daher Themen rund um Behinderung, Barrierefreiheit und rechtliche Grundlagen. Wir liefern durch den Ansatz des Peer-Counseling den Vorteil, dass diese Schulungen von behinderten Menschen durchgeführt werden und deren Selbstverständnis eine große Vorbildfunktion darstellt sowie die Lebenswelten behinderter Menschen fassbar macht.

Um der Ohnmacht sowie ungleicher Machtverteilung etwas entgegenzusetzen, gilt es, in der parteilichen Arbeitsweise des Schulungskonzepts die gegenseitigen Rollenzuschreibungen aufzubrechen, um aktiv und souverän für die eigenen Interessen eintreten zu können. Nach dem Harvard-Konzept (siehe 1.3) ist das sachliche Durchsetzen der eigenen Interessen vom menschlichen Umgang mit den VerhandlungspartnerInnen zu trennen. Dies beinhaltet die Chance, die sogenannten Opfer-Täter- Zuschreibungen verlassen zu können.

2. Handlungsmöglichkeiten durch das Harvard-Konzept

Beim Harvard-Konzept handelt es sich um eine bewährte Kombination aus etablierten Ansätzen verschiedener Disziplinen der Kommunikation. Eingesetzt werden auch Kreativitätstechniken und die im Harvard-Konzept spezifischen Ansätze des fairen, sachbezogenen und lösungsoffenen Verhandeln.

Wenn wir an Verhandlungen denken, gehen wir oftmals davon aus, dass wir um unsere Positionen kämpfen und feilschen müssen, dass wir das Beste für uns herausholen sollten und auf keinen Fall das Gesicht verlieren dürfen. Es scheint nur möglich, unseren gewünschten „Gewinn“ durch das „Verlieren“ der anderen durchzusetzen.

Hier bietet das Harvard-Konzept Möglichkeiten, individuelle Haltungen und Einstellungen zu Verhandlungen zu verändern und insgesamt von einer konstruktiven Grundhaltung der Verhandlungspartner/-innen auszugehen. Dieses Verhandlungsmodell zielt auf faire Verhandlungen für alle Parteien ab. Angestrebt wird eine sogenannte Win-Win-Situation. Dafür ist es wichtig, sich intensiv mit den Interessen der anderen auseinander zu setzen, sich nicht festzulegen auf die vermeintlich einzige Lösung, die von uns entwickelt worden ist, sondern offen zu sein für die Entwicklung von Lösungen, die von allen akzeptiert werden. Dies steigert auch die Nachhaltigkeit von Verhandlungsergebnissen, denn tatsächlich akzeptierte Lösungen werden eher umgesetzt und gelebt.

2.1 Das Verhandlungstraining nach Harvard

2.1.1 Im Harvard-Konzept verankerte grundsätzliche Kommunikationsregeln, die für Verhandlungen von Bedeutung sind.

Das Verhandlungstraining nach Harvard beginnt damit, sich mit grundlegenden Kommunikationsregeln auseinander zu setzen und zu erkennen, dass Verhandlungen ein Teil unserer alltäglichen Kommunikation sind.

Verhandlungsgegenstände und Probleme werden durch die individuelle Sichtweise von Einzelnen bestimmt. Persönliche Vorstellungen, Emotionen und Werte bestimmen den Diskussionsverlauf. Die Voraussetzung für eine Einigung liegt im Erkennen der Wertesysteme der anderen und in der Fähigkeit, die eigenen Vorschläge darauf abzustimmen.

Folgende wichtigen Themen und Methoden zur allgemeinen Kommunikation werden Hauptschwerpunkt des Trainings sein:

Themen:

- Emotionen
- Die innere Landkarte
- Wertschätzende Gesprächsformen
- Missverständnisse
- Feedbackregeln
- Strukturen von Kommunikations- und Verhandlungsebenen
- Verhandlungsvorbereitungen

Methoden:

- Theoretischer Input
- Selbstreflexion
- Kleingruppenarbeit
- Gesamtplenum

2.1.2 Die vier Grundsätze des Harvard-Konzeptes

Nach dem Einstieg mit Themen zur allgemeinen Kommunikation, wird die weitere inhaltliche Struktur des Verhandlungstrainings entlang der vier Grundsätze des Harvard-Konzeptes aufgebaut.

Die vier Grundsätze des Harvard Konzeptes sind:

- I. Menschen/Persönliches und Sachprobleme trennen
- II. Auf Interessen konzentrieren, nicht auf Positionen
- III. Verschiedene Optionen zu beiderseitigen Nutzen entwickeln
- IV. Das Verhandlungsergebnis auf objektive Kriterien aufbauen

I. Menschen/Persönliches und Sachprobleme trennen

Zwei Grundmotivationen bestimmen Verhandlungen. Einerseits geht es darum, sich erfolgreich durchzusetzen und andererseits besteht der Wunsch, ein „guter Mensch“ zu sein.

Manche versuchen dies umzusetzen, indem sie sich eines sogenannten weichen Verhandlungsstils bedienen, bei dem die Priorität vor allem auf der Beziehungsebene liegt.

Für die Verhandelnden birgt dies jedoch das Risiko, für die guten Beziehungen zu große Konzessionen einzugehen und sich im Nachhinein überrumpelt und womöglich sogar ausgenutzt zu fühlen.

Beim dem sogenannten harten Verhandlungsstil hingegen, liegt die Betonung ausschließlich auf dem erfolgreichen Durchsetzen eigener Positionen, mit dem dadurch entstehenden Risiko, bislang gute Beziehungen zu belasten.

Sachbezogenes Verhandeln nach dem Harvard-Konzept jedoch, hebt den in Verhandlungen oft gedachten und klassischen Gegensatz zwischen dem Erfolgsstreben und der Menschlichkeit auf. Sachbezogenes Verhandeln macht es möglich, unabhängig von Zeit, Ort, Sympathie, Vertrauen oder Misstrauen gute Verhandlungsergebnisse herbeizuführen.

Sachbezogenes Verhandeln ist hart in der Sache und weich zu den Menschen.

Methoden zur Umsetzung dieses Inhalts:

- Selbstreflexion, eigener Verhandlungsstil
- Theoretischer Input
- Rollenspiele

II. Auf Interessen konzentrieren, nicht auf Positionen

Gewöhnlich werden Verhandlungen mit dem Benennen der eigenen Position begonnen.

Dabei werden häufig übertriebene Positionen eingenommen, die im Rahmen der Standard-Strategie des „Feilschens um Positionen“ einen vermeintlichen Spielraum schaffen, in dem diese Positionen Stück für Stück aufgegeben werden können, um letztlich bei dem gewünschten Ergebnis zu landen.

Nach dem Harvard-Konzept ist dies eine sehr ineffiziente Verhandlungsstrategie, die zudem weitere erhebliche Nachteile mit sich bringt:

- Einmal bezogene Positionen lassen sich schwer ohne „Gesichtsverlust“ wieder aufgeben
- Starres Festhalten an Positionen verhindert das Erkennen der zugrunde liegenden Probleme und der wahren Interessen
- Versteifung auf Positionen macht unflexibel und engt den Lösungsraum ein

Im Verhandlungstraining wird es daher darum gehen, die (verborgenen) Beweggründe bzw. Interessen hinter den Positionen der Einzelnen zu erkennen, zu verstehen und zu akzeptieren.

Eine Position z.B. kann sein: „Vor allen Einkaufsmöglichkeiten müssen Stufen entfernt werden.“ Solch eine Position wird oftmals als überzogen vom Tisch gewischt. Das wahre und berechtigte Interesse hingegen, gleichberechtigt einkaufen und somit am Alltag teilhaben zu können, kann nicht einfach abgetan werden.

Im Weiteren muss es also auch darum gehen, die Verhandelnden darin zu bestärken, ihre eigenen Interessen hinter den Positionen verständlich zu machen und deutlich zu vertreten.

Methoden:

- Selbstreflexion
- Theoretischer Input
- Rollenspiele
- Kleingruppenarbeit

III. Verschiedene Optionen zu beiderseitigem Nutzen entwickeln

Die Beteiligten gehen meistens mit klaren Vorstellungen darüber in die Verhandlung, was sie selbst für die beste und einzige Lösung halten.

Dabei geht es eher darum, die vorschnelle Einengung der Verhandlungen auf die vermeintliche einzige Lösung zu vermeiden. Auch die Tatsache, dass manche Verhandlungspartner/-Innen sich ausschließlich mit den eigenen Interessen beschäftigen, engt das Entwickeln von Lösungsoptionen ein.

Das Verhandlungstraining zeigt Wege auf, wie man für Alternativen offen sein, sich mit den Interessen der anderen beschäftigen und diese für die Entwicklung von Lösungsoptionen nutzen kann.

Vor einer Einigung zu beiderseitigem Nutzen macht es Sinn, ausreichend viel Zeit für die Entwicklung von verschiedenen Entscheidungsoptionen einzusetzen.

Methoden:

- Selbstreflexion
- Theoretischer Input, Kreativitätstheorien, Grundsätze des Brainstorming
- Rollenspiele
- Kleingruppenarbeit

IV. Das Verhandlungsergebnis auf objektive Kriterien aufbauen

An diesem Punkt des Verhandlungstrainings geht es vor allem darum, die Verhandlungspartner/-innen darin zu bestärken, auf objektive Kriterien, wie Preislisten, Gesetze und Ähnliches zu bestehen und nicht dem Druck wie z.B. Zeitdruck, emotionalem Druck u.a. nachzugeben.

Ein gutes Verhandlungsergebnis ist nur dann erreicht, wenn alle Beteiligten durch objektive Kriterien überzeugt sind.

Als objektive Kriterien gelten:

Allgemeine gesellschaftliche Maßstäbe, Gesetze, hohe moralische Werte, Regeln, Preislisten, Präzedenzfälle oder auch neutrale Moderatoren/-innen.

Methoden:

- Theoretischer Input
- Kleingruppenarbeit

2.1.3 Methoden Musterplanung für die MultiplikatorInnen

„Verhandlungskompetenz erwerben – Zielvereinbarungen abschließen“

Freitag

Zeit	Inhalt	Methode	Material	Minuten
14.00 – 14.30	Begrüßung, Vorstellung der Referent/-innen und der Teilnehmer/-innen	Unterschiedliche Methoden des Beginnens wie z.B das Soziogramm oder Namensspiele		30
14:30 – 14.45	Einführung ins Thema, Zieldefinition			15
14.45 – 15:00	Kurze Pause			15
15.00 – 15:30	Abgleich des Wissens- und Erfahrungsstands <ul style="list-style-type: none"> • Unterschiedliche Theorien zur Kommunikation und zum Verhandeln • Einstieg Grundsätzliches zur Kommunikation und zum Verhandeln 	3 Kleingruppen: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Was ist mir bei Verhandlungen besonders wichtig <input type="checkbox"/> Meine beste Verhandlungskompetenz und welche Kompetenzen möchte ich dazu gewinnen <input type="checkbox"/> Welche Kommunikations-Theorien kenne ich und wende ich bisher an 		30

		<input type="checkbox"/> Bitte stellen Sie diese kurz und anschaulich für die anderen dar		
15.30 – 15.45	Zusammentragen, Diskussion und Erwartungsklärung	Gesamtgruppe: Diskussion Was möchte ich an Kompetenzen dazu gewinnen	Moderations- Wolken	15
15:45 – 16.00	Pause			
16:00 – 16:45	Theoretische Wissensvermittlung Klemens Kruse, Bundekompetenzzentrum Berlin e.V.	Vortrag Power Point, inklusive Diskussion <ul style="list-style-type: none"> • Inhalt des BGG • Bedeutung und Relevanz von Zielvereinbarungen • Anforderungen an die Verhandlungsvorbereitung • Betrachten derzeitiger Musterzielvereinbarungen • Reflektieren von erfolgreich abgeschlossenen Zielvereinbarungen 	Laptop, Beamer	45
16.45 – 17.00	Abschlussplenum	z.B. Blitzlicht, „meine Freundin spricht über mich“ oder andere Methoden die den Austausch befördern.		
17.00 Ende				

Samstag

Zeit	Inhalt	Methode	Material	Minuten
10.00 – 10.15	Fragen vom Vortag	Blitzlicht, große Runde	Moderationskarten für nicht sofort zu klärende Fragen	15
10.15 – 10.45	<ul style="list-style-type: none"> Einstieg Grundsätzliche Theorien zur Kommunikation und zum Verhandeln 	Theoretischer Input, Diskussion	Unterschiedliche Materialien, Theorieanteile <ul style="list-style-type: none"> Kommunikation ist mehr Gesprächs - vorbereitung Körpersprache usw. 	30
10.45 – 11.15	<ul style="list-style-type: none"> Einstieg Verhandlungsstile 	Rollenspiel: „Verhandeln über einen Gegenstand von Wert“ Diskussion Gesamtgruppe: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Was bringt Erfolg in Verhandlungen? <input type="checkbox"/> Was führt zu Frustration? 	Einen Gegenstand den man als „wertvoll“ einführt. Kunstblume oder Ähnliches	30
11.15 – 11.30	Pause			

11.30 – 12.00	<ul style="list-style-type: none"> Was bedeutet sachbezogenes Verhandeln? 	Theoretischer Input Diskussion Quartett, zuordnen der Verhandlungsstil	Auflistung des Bedeutung der Verhandlungsstile nach Harvard Vorbereitete Karten	30
12.00 - 13.30	Pause			90
13.30 – 14.15	<ul style="list-style-type: none"> Was bedeutet es, sich auf Interessen und nicht auf Positionen zu konzentrieren Wie erkenne ich die Interessen hinter den Positionen 	Theoretischer Input Themen der Gesamtgruppe auf Positionen und Interessen untersuchen.		45
14.15 – 14.30	Pause			15
14.30 – 15.15	<ul style="list-style-type: none"> Umgang mit berechtigten Interessen 	Diskussionen in unterschiedlichen Rollen, wenn keine eigenen tagesaktuelle Themen	Vorbereitete Rollenzuschreibungen	45
15.15 – 15.30	Pause			15
15.30 – 16.15	Verhandlungen aus dem Alltag	Anstehende Verhandlungen aus der Gesamtgruppe, Rollenspiele, Theoretische Ansätze aufgreifen, Praxisangebot		45
16.15 – 16.30	Pause			15
16.30 – 17.00	Zusammenfassung des Tages	Gesamtgruppe		30
17.00 Ende				

Sonntag

Zeit	Inhalt	Methode	Material	Minuten
10.00 – 10.15	Fragen vom Vortag	Blitzlicht, große Runde	Moderationskarten für nicht sofort zu klärende Fragen	15
10.15 – 10.45	<ul style="list-style-type: none"> Verschiedene Optionen zu beiderseitigem Nutzen entwickeln 	Theoretischer Input		30
10.45 – 11.00	Pause			15
11.00 – 12.00	<ul style="list-style-type: none"> Kreativitätstheorien 	Theoretischer Input Gesamtgruppe: Praktische Lösungsoptionen erarbeiten, Rollenspiele	Moderationskoffer	45
12.00 – 13.30	Pause			90
13.30 – 14.15	<ul style="list-style-type: none"> Das Verhandlungsergebnis auf objektive Kriterien aufbauen 	Theoretischer Input Gesamtgruppe: Eigene Beispiele, Rollenspiele		45
14.15 – 14.30	Pause			15
14.30 – 15.00	Ergebnisse sichern, Abschied und Feedback zum Seminar	Immer genug Zeit einplanen! Methoden zum Abschied: Tagesschau oder mein Symbol für dieses Seminar usw.	Seil, Fotoapparat Postkarten, Werkzeuge usw.	45
15.00 Ende				

Zusammenfassung zu den grundsätzlichen Methoden zum Verhandlungstraining:

Das Verhandlungstraining soll in einer diskriminierungsfreien Lernsituation gestaltet werden, die auf die Unterstützung der individuellen Persönlichkeitsentwicklung und die Stärkung der Verhandlungskompetenzen abzielt.

Dazu gehört es selbstverständlich, das Training, sowohl auf den inhaltlichen als auch den strukturellen Ebenen barrierefrei umzusetzen und auf die individuellen Bedingungen auszurichten.

Der Schulungszeitraum sollte mindestens drei Tage betragen, wobei Tag 1 der Wissensvermittlung dient und die Tage 2 und 3 für das Verhandlungstraining eingeplant sind.

Wissensvermittlung zu Zielvereinbarungen

Die Schulungsschwerpunkte liegen in der theoretischen Wissensvermittlung, die prägnant die derzeitige Situation zu Zielvereinbarungen vermittelt:

- Inhalt des BGG
- Bedeutung und Relevanz von Zielvereinbarungen
- Anforderungen an die Verhandlungsvorbereitung
- Betrachten derzeitiger Musterzielvereinbarungen
- Reflektieren von erfolgreich abgeschlossenen Zielvereinbarungen
- Unterschiedliche Theorien zur Kommunikation und zum Verhandeln

Stärkung und persönliche Weiterentwicklung der Verhandlungskompetenz

Dazu gehören:

- die Selbstreflektion
- die Aufdeckung der Ressourcen der persönlichen Kompetenzen zur bisherigen Verhandlungsstrategie
- diehaltungsfragen und Grundannahmen zu mir und zu meinen GesprächspartnerInnen zu erkennen und zu verstehen
- zu sehen, wo die Stärken im Auftreten und im persönlichen Verhandlungsstil liegen
- praktische Übungen, um das Gelernte anzuwenden

Folgeseminare könnten „schwierige Situationen“ beinhalten:

- Umgang mit ungleichen Machtverhältnissen
- Erkennen von Strategien, die oft angewandt werden, um Verhandlungen zu unterlaufen
- Rollenklärung

3. Ziel der Schulung

Das Schulungskonzept zielt darauf ab, dass verhandelnde Menschen sich als aktive Akteur/-innen erleben. Sie werden darin unterstützt, selbst-bewusst und in Eigenregie für ihre Rechte einzutreten.

Die Wahrnehmungen von Bedürfnissen und Forderungen der Teilnehmer/-innen werden ausdrücklich bestärkt, um gemeinsame Bewältigungs- und Interventionsstrategien mit dem Fokus auf Eigenverantwortlichkeit und Selbstwirksamkeit zu entwickeln.

Die Selbstermächtigung von Individuen mit Diskriminierungserfahrungen ist jedoch nur ein Aspekt. Über die Entwicklung des eigenen Empowerments hinaus, wird es um kollektive Strategien und gemeinsame Handlungsformen ergänzt werden.

Aus der Kombination von merkmalspezifischem und -übergreifendem Wissen sowie persönlichen Haltungen und Fähigkeiten entsteht eine Verhandlungskompetenz, die es ermöglicht, angemessen und effektiv in Kontexten zu agieren, in denen Aspekte von Vielfalt auf der individuellen und/oder strukturellen Ebene von Bedeutung sind.

4. Ausblick auf den Bedarf, der sich aus dem Projekt „Verhandlungskompetenz erwerben- Zielvereinbarung abschließen“ ergibt

- Entwicklung eines Vortrags zur theoretischen Wissensvermittlung der gesetzlichen Grundlagen und zu Kommunikationstheorien
- Entwicklung einer übersichtlichen Broschüre, in der das Harvard- Konzept Multiplikator/-Innen erläutert und die Relevanz für Zielvereinbarungen verdeutlicht wird
- Die bundesweite Ausbildung von Seminarleiter/-innen, die Beratungs- und Verhandlungskompetenzen vermitteln und langfristig Verbände und ihre Mitglieder dazu motivieren sollen, Zielvereinbarungen abzuschließen.

Literaturhinweise:

Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen
(Behindertengleichstellungsgesetz – BGG) vom
27. April 2002 (BG Bl. I S.1468)

Roger Fisher, William Ury, Patton Bruce
Das Harvard-Konzept
Sachgerecht verhandeln - erfolgreich verhandeln
Frankfurt am Main –Campus- (1984).