

Amelie Funcke, Gabriele Braemer

Zusammen finden

**Diversity – Methoden für Menschen in Gruppen
und Teams, die Vielfalt erleben**

managerSeminare Verlags GmbH, Edition Training aktuell

Amelie Funcke, Gabriele Braemer

Zusammen finden

Diversity –

Methoden für Menschen in Gruppen und Teams, die Vielfalt erleben

© 2022 managerSeminare Verlags GmbH

Endenicher Str. 41, D-53115 Bonn

Tel: 0228-977910, Fax: 0228-616164

info@managerseminare.de

www.managerseminare.de

Der Verlag hat sich bemüht, die Copyright-Inhaber aller verwendeten Zitate, Texte, Abbildungen und Illustrationen zu ermitteln. Sollten wir jemanden übersehen haben, so bitten wir den Copyright-Inhaber, sich mit uns in Verbindung zu setzen.

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und der Verbreitung sowie der Übersetzung vorbehalten.

Printed in Germany

ISBN 978-3-95891-099-7

Herausgeber der Edition Training aktuell:

Ralf Muskatewitz, Jürgen Graf, Nicole Bußmann

Lektorat: Ralf Muskatewitz

Cover: Adobe stock: Ashley van Dyck

Druck: Kösel GmbH & Co. KG, Krugzell

Inhaltsverzeichnis

Einführung..... 9

1. Selbstreflexion initiieren 17

Übungen

Die Gehaltserhöhung22
Die Macht der Gewohnheit.....26
Finde den Stein.....30
In einem anderen Leben.....33
Ist das wahr?39
John.....43
Neue Wege gehen47
Power Flower50
The Work.....56

Geschichten, Witze, Anekdoten

Eine Katze muss angebunden sein60
Grab nicht woanders, grab bei dir62
Der eifrige Novize.....64

2. Zuschreibungen, Stereotype, Vorurteile betrachten und ihnen begegnen 67

Übungen

Bespiegeln.....	74
Die Albatros-Kultur	77
Die Chinesen sind	82
Im Blick der anderen	86
Paravent der Wahrheit	89
Typisch.....	93
Unter feinen Leuten	97

Geschichten, Witze, Anekdoten

Sabotage zwischen Himmel und Hölle	100
Die Frau, die sich beim Zirkus bewarb	102
Das Ende der Fahnenstange	104
Ein Mann hängt in der Luft	106
Frauen und Technik.....	108

3. Unterschiede und Gemeinsamkeiten aufdecken und damit umgehen.....111

Übungen

Barnge.....	116
Das Pillendilemma	122
Die Derdianer.....	126
Diversity-Bingo	131
Drehen und wenden.....	134
Ganz schön Schaf.....	140
Passt – passt nicht	143
Resonanz	148
Same same and different.....	151
Treffer versenkt	157

Geschichten, Witze, Anekdoten

Ossi und Wessi	160
Voltaire und die Engländer	162
Der erste Esel.....	164

4. Verstehen und Verständigung unterstützen167

Übungen

4711.....	174
Alle meinen es gut	178
Ausgegrenzt	182
Chatter	186
Ein tierisches Vergnügen	189
Erkläre mit der Natur.....	193
In fremden Mokassins	196
Mit Mann und Maus.....	198
Offen oder geschlossen	202
Stretch	206
Überleben in der Wüste.....	209
Was wie stört.....	217

Geschichten, Witze, Anekdoten

Alles klar!	220
Der indische Programmierer	222
Gans schön clever!	224
Die große Flut.....	226
Der Leuchtturm.....	228
Komplexe Welt	230
Wie ein Krieg entsteht.....	232

5. Das Zusammenfinden fördern235

Übungen

Berufliche Wanderkarte.....	242
Blind einem Ort begegnen	247
Boundary Spanning Leadership	250
Cynefin LEGO®-Spiel	261
Fantastisches Team.....	269
Irritiert.....	273
Länderverständigung	277
Lebenseinsichten	281
Lösungsraum Natur.....	284
Shall I call you?	287
Wer wir sind	293

Geschichten, Witze, Anekdoten

Studium mit Hindernissen.....	296
Kommt ein Skelett zum Arzt	298
Drama auf dem Eis.....	300
Der findige Autor	302
Von Giraffen und Elefanten.....	304

Service309

Schnellfinder Übungen.....	310
Schnellfinder Geschichten, Witze, Anekdoten	312
Literaturempfehlungen	314
Stichwortverzeichnis	317

Download-Ressourcen – Link in der Umschlagklappe**Die Gehaltserhöhung – Seite 22**

- ▶ Aufgabenblätter und Lösungen

Ist das wahr? – Seite 39

- ▶ Arbeitsblatt Behauptungen

John – Seite 43

- ▶ Kurzgeschichte „John“ mit Auflösung

Power Flower – Seite 50

- ▶ Abbildungen der Power Flower
- ▶ Arbeitsblatt mit Leitfragen

Die Chinesen sind ... – Seite 82

- ▶ Beitrag „Völkerverständigung“

Barnga – Seite 116

- ▶ Barnga Spielanleitung

Diversity-Bingo – Seite 131

- ▶ Bingo-Spielkarte
- ▶ Bingo-Lösungskarte
- ▶ Abbildung: Vier Ebenen der Diversität

Same same and different – Seite 151

- ▶ Kategorien für Trennendes und Leitfragen für Gemeinsamkeiten

Ein tierisches Vergnügen – Seite 189

- ▶ Beobachtungsbogen

Überleben in der Wüste – Seite 209

- ▶ Teilnehmeranleitung
- ▶ Traineranleitung mit Lösungsweg

Boundary Spanning Leadrshp – Seite 250

- ▶ Modellerläuterung + Workshop-Design
- ▶ Zwei Fallbeispiele

Cynefin Lego-Spiel – Seite 261

- ▶ Zusatzinformation Cynefin Framework

Länderverständigung – Seite 277

- ▶ Beobachtungsfragen

Shall I call you? – Seite 287

- ▶ Vier-Ebenen-Modell der Diversität
- ▶ 5 Fallstudien für Teilnehmende
- ▶ 5 Fallstudien für Trainer

Einführung

Diversity heißt Vielfalt

... und mit Vielfalt haben wir in Seminaren und Workshops immer zu tun. Der Erfolg derselben macht sich auch daran fest, wie gut es gelingt, mit ihr umzugehen. In Köln sagt man „Jeder Jeck is anders“ – und stellt damit klar, dass das nicht nur so ist, sondern auch so sein darf. Wenn es nicht nur beim Spruch bleibt, sondern eine Haltung dahintersteht, dann kann der Vielfalt statt mit zurückhaltender Skepsis mit Neugierde und Wohlwollen begegnet werden. Das Bunte und Lebendige daran, die Chancen und Möglichkeiten werden sichtbar und können genutzt werden.

Wie kam es zu diesem Buch?

Die Idee entstand im Zusammenhang und in der Folge unserer Methodensammlung „Ein Herz fürs Team“, die 2018 erschienen ist. Darin befindet sich ein (Unter-)Kapitel namens: „Kulturen thematisieren“, in dem wir einige Methoden dazu vorstellen.

Dieses Kapitel war unser Ansatzpunkt. Wir dachten, dass viel mehr möglich ist. So lässt sich einiges von Institutionen lernen, die sonst im Business-Kontext wenig im Blick sind: insbesondere vom Non-Profit-Bereich mit seinen Bildungsveranstaltungen. Hier, z.B. in der interkulturellen (Jugend-)Bildungsarbeit, der Entwicklungshilfe, der politischen Bildungsarbeit, entwickelt und nutzt man schon sehr lange lebendige, aktivierende Methoden mit dem Ziel, Menschen zusammenzubringen. Erfahrungsorientierte Vorgehensweisen haben eine lange Tradition. Und auch an den Universitäten beschäftigt man sich mit dem Thema und geht mit Leitfäden und Trainings praxisnah an die Sache heran.

Viele Methoden, so dachten wir, die ja eigentlich in einen anderen Kontext gehören, können für die hier besprochenen Zwecke in angepasster Form adaptiert werden. Wir haben uns also den Themenbereich noch mal vorgenommen, mit der Lupe betrachtet, erweitert und aufgefächert.

Die *Leitfrage* war: Worum genau geht es eigentlich, wenn Menschen unterschiedlicher „Herkunft“ im weitesten Sinn (sei es Nationalität, Kultur, Geschlecht, Unternehmen, Abteilung, Persönlichkeit ...) gut miteinander arbeiten wollen?

Der Begriff „Herkunft“ wird gern schon mal gleichbedeutend mit „Kultur“ verwendet. Wobei ja Kultur nicht nur die Herkunft beschreibt. Es gibt vielfältige Definitionen für den Kulturbegriff; eine schöne ist beispielsweise diese:

- ▶ „Ein Fisch entdeckt seine Abhängigkeit vom Wasser erst, wenn er sich auf dem Trockenen befindet ...“ – Unsere eigene Kultur ist wie das Wasser für den Fisch. Sie ist Lebenselement (...).
- ▶ Oder nach Doppler (2019): „Kultur ist ...
 - die Summe der Überzeugungen, die eine Gruppe, ein Volk oder eine Gemeinschaft im Laufe ihrer Geschichte entwickelt hat, um mit den Problemen der internen Integration (Zusammenhalt) sowie der externen Anpassung (Überleben) fertig zu werden,
 - die Summe der Regeln (Dos und Don'ts), die so gut funktionieren, dass sie zu ‚ungeschriebenen Gesetzen‘ werden und jeder nachfolgenden Generation als die ‚richtige‘ Art des Denkens, Fühlens und Handelns weitergegeben werden.“

Für uns bezeichnet Kultur kurz gefasst die „Art und Weise, wie Menschen leben und was sie aus sich selbst und ihrer Welt machen. Dabei hat Kultur auch damit zu tun, welche Erfahrungen Menschen gemacht haben und was sie aus diesen Erfahrungen für sich ableiten.“ (Maletzke 1996)

Zurück zur oben stehenden Leitfrage. Auf ihrer Basis sind unsere Kapitel entstanden:

- ▶ Selbstreflexion initiieren
- ▶ Zuschreibungen, Vorurteile, Stereotype betrachten und ihnen begegnen
- ▶ Unterschiede und Gemeinsamkeiten aufdecken und damit umgehen
- ▶ Verstehen und Verständigen unterstützen
- ▶ Das Zusammenfinden fördern

Nun galt es, die Themenbereiche mit Methodenideen zu füllen. Eine wertvolle Unterstützung waren uns dabei die Kolleginnen Cathrin Germing und Silke von Hoffmann (S. 15), die beide auf interkulturelle Themen spezialisiert sind.

Das Zuordnen der Methoden fiel mal leichter, mal taten wir uns schwerer. Schwierig war es deshalb, weil manche Methoden entweder schon so, wie sie sind, oder aber durch kleine Anpassungen auch in anderen Kapiteln Sinn ergeben. Ab Seite 310 gibt es eine Tabelle, in der du dazu jeweils noch einen weiteren Vorschlag findest. Allerdings sind das ja nur unsere Fantasien. Du hast bestimmt noch andere! Nutze sie! Auch das ist Vielfalt ...

Der Zoom-Boom: Zu den virtuellen Beschreibungen

Es war ursprünglich anders gedacht – jedoch wie viele andere auch, mussten wir unsere Pläne ändern. Weil uns mitten in unserer Arbeit am Buch die Corona-Pandemie überrollte und alles andere überlagerte, fragten wir uns, ob es überhaupt gerade klug ist, ein Buch zu schreiben, das auf Präsenzmethodik baut. Denn an diesem beispiellosen „Zoom-Boom“ kam ja niemand mehr vorbei, das war nicht zu ignorieren. Wollten wir wirklich ewig Gestrige sein und das Buch so schreiben, als sei weiter nichts gewesen? Nein, wollten wir nicht. Wir wollten aber auch noch nicht die Zuversicht aufgeben, dass wir unser altes, analoges Berufsleben wiederbekommen – mit Menschen, „so richtig in echt“. So entschieden wir, den Präsenzmethoden eine virtuelle Variante an die Seite zu stellen, dort, wo es uns möglich erschien. Die Übersicht ab Seite 310 gibt auch darüber Aufschluss.

Diese virtuellen Beschreibungen sind recht knapp gehalten, in Kurzform dargestellt. Zu sehr ins Detail wollten wir nicht gerne gehen, um uns nicht zu wiederholen – aber auch deshalb, weil sich die technischen Möglichkeiten rasant verändern und das Beschriebene schnell veralten lassen.

Witze, Anekdoten, Geschichten

Wir gewannen Spaß daran, dieser Methodensammlung auch eine Sammlung von Geschichten, Witzen und Anekdoten (Tabelle ab Seite 312) beizufügen, die für uns gut dazu passen. Denn viele beschäftigen sich humorvoll oder auch böse mit den in unserem Buch besprochenen Aspekten. Zumindest lassen sie sich so deuten. Sie als Impuls oder Medium zur Verdeutlichung einer Botschaft zu nutzen, hat Vorteile:

- ▶ Sie verhelfen zur Distanz, denn die „Geschichten“ die erzählt werden, sind ja nicht die eigenen. Sie führen in eine andere (analogische) Welt.
- ▶ Sie bringen auf den Punkt. Knapp erzählt, arbeiten sie das Wesentliche heraus.
- ▶ Wenn sie witzig sind, kann man lachen, was sowieso schon schön ist und in angespannten Situationen viel Gutes bewirken kann.
- ▶ Es ist zumindest anregend oder macht sogar Spaß, sie zu reflektieren und in Bezug auf die eigene Lage zu deuten.

Kurzgeschichten und Anekdoten mangelt es an Vielfalt

Bei der Recherche sind wir über etwas gestolpert, das uns vorher gar nicht so aufgefallen war: Die Figuren und Rollen vor allem in den kurzen Erzählungen, Gleichnissen, Weisheiten, Anekdoten, die wir gefunden haben, sind in erstaunlich hartnäckiger Weise männlich dominiert. Frauen und Mädchen tauchen so gut wie nicht auf. Das finden wir nicht nur völlig unnötig und lebensfremd, sondern in der Konsequenz auch verhängnisvoll für Mädchen und Frauen, weil ihnen damit weibliche Vorbilder und Identifikationsfiguren abhandenkommen. Als ob es für Frauen und von Frauen nichts zu lernen gibt.

Autorin A.F.: „Mich erinnert das an ein Erlebnis im Zusammenhang mit dem Schulwechsel meiner Tochter. Als ich mit der damals 10-Jährigen an einem Tag der Offenen Tür ein Kölner Gymnasium besichtigte, kamen wir auch ins obere Stockwerk, wo sich der Chemie- und Physikbereich befanden. Der Flur dort war dekoriert mit Bildern berühmter Chemiker und Physiker – alles Nobelpreisträger und alles weiße, alte (auch das noch!) Männer. Ich – die Ambitionen meiner Tochter im Sinn – fragte erstaunt einen Lehrer, wo denn die weiblichen Vorbilder seien. Er sagte tatsächlich: ‚Es gibt doch keine.‘ Da konnte ich sein Wissen über Nobelpreise, ausgerechnet in Chemie und Physik, sogar aus dem Stegreif etwas auffrischen. Er sagte dann noch, das sei aber keine Deutsche.

Das fand ich kleinlich, zumal sich das Gymnasium sehr weltoffen gibt und den Namen eines berühmten Italieners trägt.“

Dies ist ein weiteres trauriges Beispiel, wie den Mädchen (und auch den Jungen) die Wissenschaftlerinnen als Vorbilder nicht nur fehlen, sondern sogar verschwiegen werden. Vielleicht trägt das ja auch zum allseits beklagten Desinteresse von Mädchen an MINT-Fächern bei. Habt Verständnis, liebe männliche Kollegen, für diesen Gedankenausflug in Sachen Frauen und Mädchen – wir denken, ihr versteht, und viele von euch haben sicher auch Töchter ...

Zurück zu den Geschichten: Wir wollten also den Männerberg etwas abtragen – und haben uns deshalb erlaubt, hier und da ein wenig zu verändern und so etwas zum Ausgleich und zur Lebenswirklichkeit beizutragen. Die Verfasser mögen uns verzeihen ...

Gender und (An-)Sprache

Und schon sind wir beim Thema „Gendern“ und dem Sprachgebrauch in diesem Buch. Wir mögen es, wenn Sprache „fließt“ und wollen nicht gerne immer wieder über umständliche Formulierungen stolpern. Wir wissen aber auch, dass Sprache die Bilder, die im Kopf entstehen, und damit die Sichtbarkeit der Geschlechter mitbestimmen. Wenn jemand sagt „Wir warten noch auf den Moderator“, wird sich kaum jemand eine Frau vorstellen.

Mit unseren Formulierungen wollen wir mit dafür Sorge tragen, dass die Geschlechter möglichst gleichermaßen gesehen werden. Für uns hat sich ein Verfahren schon bewährt: Wir mischen einfach lustig weibliche und männliche Formen durcheinander – alle sind dann jeweils mitgemeint. Das ist sicher nicht ideal und wird auch nicht allen und allem gerecht, wenn wir verfolgen, was im Moment zum Thema gerechte Sprache alles diskutiert wird. Es ist im Moment unsere Lösung – wohl wissend, dass es nur eine Lösung für den Moment ist.

Erstmals haben wir übrigens auch diskutiert, ob wir, wenn wir euch hier im Buch ansprechen, duzen oder siezen. Das „du“ ist ja hier in Deutschland inzwischen nicht nur bei Ikea, sondern auch bei vielen anderen Unternehmen angekommen und entwickelt sich zur gängigen Form bei der Ansprache auch fremder Personen.

Nach dieser Einleitung ist dann Schluss mit dem Duzen. In den Methodenbeschreibungen sind wir weitgehend beim „Sie“ geblieben. Wer das befremdlich findet, möge sich geduzt fühlen. :)

Wir wünschen euch viel Vergnügen mit dem Buch und seinen Methoden und Geschichten!

Gabi Braemer und Amelie Funcke

Letzte Hinweise, bevor es losgeht

Quellen der Methoden und Geschichten

Wir haben uns bemüht, Quellen zu recherchieren. Möglicherweise ist uns dabei aber etwas durchgegangen. Für diesen Fall bitten wir um Entschuldigung.

Zeitangaben und Gruppengrößen

Bei Zeitangaben und Empfehlungen zu Gruppengrößen handelt es sich stets um ungefähre Angaben, die häufig vom Kontext abhängen.

Download-Ressourcen



Immer, wenn nebenstehendes Symbol auftaucht, findest du weitere Infos, Arbeitsblätter oder sonstige nützliche Hilfestellungen in den Download-Ressourcen. Diese digitalen Zusatzangebote gehören zum Buch. Als Leserin oder Leser kannst du sie kostenfrei abrufen, wenn du den Link in der inneren Umschlagklappe nutzt und dich auf den Seiten einmalig registrierst.

The Work

Fragen führen zum Wesentlichen und zum Umdenken

Anwendung und Wirkung

Sorgen, Ärger, Kränkungen oder belastende Glaubenssätze können mit den Fragen und Denkschritten von „The Work“ genauer unter die Lupe genommen und neu betrachtet werden. Ein Selbstversuch bringt nähere Erkenntnis.

Hinter der Methode steht die Annahme, dass negative Gefühle im eigenen Kopf entstehen. So muss eine Tat oder Aussage eines anderen nicht zwangsläufig dazu führen, dass wir uns ärgern oder gekränkt fühlen. Auslöser für die Emotion ist unsere Bewertung und die Bedeutung, die wir ihr geben – also das, was wir selbst darüber denken. Die Hypothese: Wenn es uns gelingt, negative Gedanken zu erschaffen, muss es ja im Umkehrschluss auch möglich sein, sie in positive Gedanken umzuformen.

Nun liegt der Anspruch „positiv zu denken“ zwar voll im Trend, ist aber nicht unumstritten. Unsere Haltung dazu ist so: (Andauernde) negative Gedanken schaden uns selbst, unseren Beziehungen und unserer Zusammenarbeit – auch im Unternehmen. Jedoch gehören sie zum Menschen – sie sind in Ordnung und dürfen sein. Das gilt es, im Hinterkopf zu berücksichtigen. So ist es aus unserer Sicht wichtig, aus dieser Methode keinen allgemeingültigen Anspruch oder gar ein „Heilsversprechen“ abzuleiten. Nach dem Motto: Wenn ihr nur endlich positiv denkt, geht's euch gut und alles kommt in Ordnung. Stattdessen möchten wir Neugierde und so etwas wie eine „Experimentierfreude im Umgang mit sich selbst“ wecken – und zwar ausdrücklich als ergebnisoffenen Prozess.

Vorgehen

Schritt 1: Einzelarbeit

Jede Person oder das ganze Team (s. Variationen) formuliert für sich einen belastenden Gedanken oder einen hinderlichen Glaubenssatz,

der ihr häufiger oder gerade aktuell durch den Kopf geht. Dann ziehen sich alle mit Papier und Stift in Einzelarbeit zurück. Auf einem Chart oder einem Aufgabenblatt ist der folgende Ablauf notiert.

1. Den Gedanken konkretisieren und formulieren

Zunächst gilt es, den belastenden Gedanken wahrzunehmen und zu konkretisieren: Über was genau ärgere ich mich? Ein „Ärgersatz“ bringt die Sache auf den Punkt: „Ich ärgere mich darüber, dass ...“

2. Den Gedanken untersuchen

Dieser „Ärgersatz“ wird nun mit speziellen Fragen untersucht. Ziel ist es, ihn auf eine neue Weise zu betrachten und zwar idealerweise so, dass das Belastende losgelassen werden kann.

Die Fragen

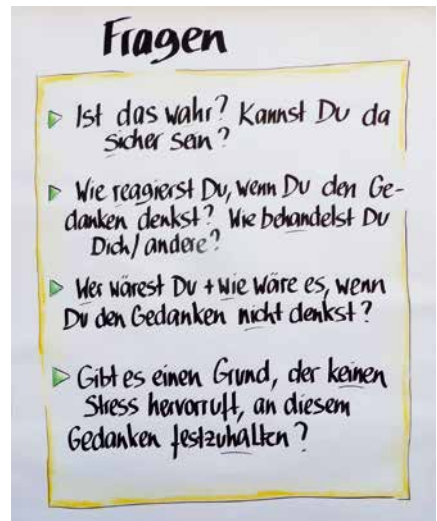
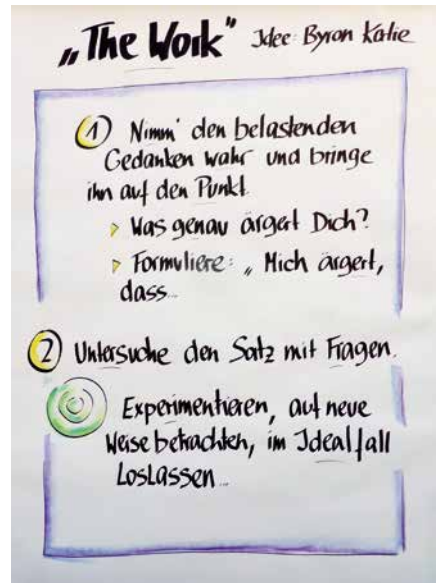
- ▶ Ist das wahr? Kannst du wirklich sicher sein, dass dein Gedanke wahr ist?
- ▶ Wie reagierst du, wenn du diese Gedanken denkst? Was geht in dir vor? Evtl.: Wie behandelst du dich und andere, wenn du diesen Gedanken hast?
- ▶ Wer wärest du und wie wäre es, wenn du diesen Gedanken nicht denken würdest?
- ▶ Gibt es einen Grund, der keinen Stress hervorruft, an diesem Gedanken festzuhalten?

3. Experimentieren – den Gedanken auf den Kopf stellen

- ▶ Wie kannst du diesen Gedanken umkehren?
- ▶ Kannst du ein Fünkchen Wahrheit in der Umkehrung finden? Falls ja, welches?

Schritt 2: Austausch im Plenum

Zum vereinbarten Zeitraum kommen alle wieder zusammen, um ihre Erfahrungen mit den Fragen und die Erkenntnisse, die sie daraus gewonnen haben, auszutauschen und evtl. ein persönliches Vorhaben zu formulieren. Dabei müssen keine Inhalte preisgegeben werden.



Praxistipps In der Gruppe braucht die Methode Experimentierlaune, ein vertrautes Klima und die Bereitschaft, wirklich genau hinzugucken und zu spüren.

**Vertiefendes/
Hintergrund** *Phase:* Themenbearbeitung
Situation: Wenn hinderliche Glaubenssätze Einzelnen oder der Weiterentwicklung der Gruppe im Weg stehen

Technische Hinweise *Gruppierung:* 1 bis beliebig viele Personen
Setting: Alle im Raum
Medien und Material: Für jeden TN Papier und einen Stift
Dauer: 20-30 Minuten ohne Auswertung
Vorbereitung: Ablauf und Fragen auf ein Chart schreiben oder für jeden TN einen Aufgabenblatt vorbereiten

- Variationen**
- ▶ Lassen Sie die Übung paarweise durchführen, dabei sollen sich die TN gegenseitig unterstützen, ggf. beraten.
 - ▶ Das Team einigt sich auf einen hinderlichen Glaubenssatz, der die Gruppe als Ganzes betrifft. Dann wird wie beschrieben vorgegangen.
 - ▶ Die Arbeit geschieht im Plenum.

Virtuelle Variante

Technische Voraussetzungen f. d. Plattform	Ja	Evtl.	Bemerkung
Videofunktion an	X		
Präsentationsfläche/Programm freigeben für PowerPoints, Textdokumente, Bilder, Programme	X		Für das Anleitungs-Chart
Whiteboard vorhanden			
Text- und Zeichenwerkzeuge			
Alle TN können die Text-/Zeichenwerkzeuge gleichzeitig nutzen			
Teilgruppenräume (Breakout-Rooms) einrichten		X	Nur bei Möglichkeit 2 (s.u.)
Host kann Teilgruppen besuchen und verlassen			
Chatfunktion vorhanden			

Was wird noch gebraucht?

Die TN halten ihr Handy bereit, um ggf. etwas vom Bildschirm abzufotografieren.

- ▶ Entlang einer Visualisierung wird den TN das Vorgehen vorgestellt. Alle fotografieren sich die Anleitung am besten vom Bildschirm ab.
- ▶ Schritt 1 sollte auf jeden Fall in Einzelarbeit erfolgen, d.h., die TN ziehen sich zur Bearbeitung für 10 Minuten zurück.
- ▶ Danach gibt es mehrere Möglichkeiten, weiterzuarbeiten:
 - Möglichkeit 1 – die diskrete Variante: Die TN bleiben für weitere 20 Minuten in Einzelarbeit. Sie gehen die Fragen durch und machen sich dazu Notizen. Nach der vereinbarten Zeit treffen sich alle wieder im Plenum und tauschen Erfahrungen aus (keine Inhalte).
 - Möglichkeit 2 – offener Austausch und gegenseitiges Coaching: Die TN stellen sich im Plenum ihre konkretisierten „Ärgersätze“ vor (Notiz in die Kamera halten). Dann werden Zweier-Teams gebildet, die sich in Teilgruppenräumen treffen oder einfach telefonieren. Die Paare haben die Aufgabe, sich gegenseitig anzuhören und durch Nachfragen zu unterstützen. Nach einer vereinbarten Zeit treffen sich alle im Plenum und tauschen ihre Erfahrungen und eine wichtige Erkenntnis aus.

Ablauf

Diese Methode geht zurück auf Byron Katie: <http://thework.com/en>
Als Anregung diente: <https://zeitzuleben.de/the-work-anleitung/>

Quelle

Eine Katze muss angebunden sein

Anwendung und Wirkung

So manche (vermeintlichen) Wahrheiten, Rituale, Gewohnheiten werden als gegeben hingenommen und nicht mehr hinterfragt. Daran erinnert die Geschichte von der angebundenen Katze. Sie regt an, genauer hinzuschauen und die sinnvollen Denk- und Handlungs-Routinen von den überholten zu unterscheiden.

Wenn Sie in der Gruppe z.B. ein Klima des „Beharrens“ spüren und Einzelne oder die Gruppe sich nicht vom Fleck bewegen, können Sie diese Geschichte als Impuls nutzen, um das Thema auf den Tisch zu bringen.



Eine Katze muss angebunden sein

Eine Katze stört die Abendmeditation eines indischen Gurus im Tempel. Der Guru bindet sie daraufhin draußen an. Als der Guru stirbt, hält der Nachfolger daran fest, dass draußen eine Katze angebunden wird. Dann stirbt die Katze. Eine neue wird angeschafft. Gelehrte

schreiben lange Aufsätze, warum eine angebundene Katze vor dem Tempel heilsnotwendig ist. Am Ende verschwindet sogar die Abendmeditation – eine Katze aber bleibt angebunden.

Auswertung und Weiterarbeit

Nach dem Erzählen ist es von Interesse, ob Einzelne oder die Gruppe als Ganzes auch „angebundene Katzen“ halten. Und wenn ja, welche das sind. Es gibt mehrere Möglichkeiten, die TN zum Nachdenken bzw. darüber ins Gespräch zu bringen.

- ▶ Sie können Kleingruppen bilden, die sich darüber austauschen und die Ergebnisse danach im Plenum besprechen.

- ▶ Oder Sie bitten die Einzelnen, sich ein paar Minuten Gedanken zu machen über ihre persönliche Erkenntnis zu der Geschichte und diese zu notieren. Danach bilden Sie Paare, die sich darüber austauschen, diesen Schritt wiederholen Sie, je nach Größe der Gruppe noch 1-2 Mal. Zum Schluss werden die wichtigsten Erkenntnisse im Plenum vorgestellt und besprochen, Gemeinsames dabei herausgefiltert.

Mögliche Fragen, die zur Erkenntnis führen:

- ▶ Woran erinnert uns die Geschichte?
- ▶ Welche angebundenen Katzen gibt es bei uns?
- ▶ Wie kam es dazu?
- ▶ Welche Katzen sollen bleiben, welche sollen ihre Freiheit wiederbekommen? Oder situationsbezogen: Welche Katze hindert uns gerade daran, weiterzukommen?
- ▶ Was ist zu tun?



- ▶ Falls Sie eine Katze (Plüschtier, aus Holz o.Ä.) besitzen, wäre es toll, sie im Seminargepäck dabeizuhaben und sie an einem Tisch- oder Stuhlbein anzubinden.
- ▶ Verteilen Sie kleine Katzen als Erinnerungsanker (auf Fotos, Postkarten, als Süßigkeit, ...)

Tipps zur Präsentation

Erzählt von Christiane Woopen, Medizinethikerin, im Zeitinterview, ZEIT Nr. 5, 28. Jan. 2021, S. 33.

Quelle

Nach Peter Knauer, „Handlungsnetze“.

Zeichnung: Angeregt von einer Vorlage auf: <https://pixnio.com/de/computerkunst/katze-tier-zeichnung-form-kunst-grafik>

Hat Ihnen diese Leseprobe gefallen?

Als Mitglied von **Training aktuell** erhalten Sie beim Kauf von Trainingsmedien Sonderpreise. Beispielsweise bis zu **20% Rabatt auf Bücher**.

Zum Online-Shop

Training *aktuell* einen Monat lang testen



Ihre Mitgliedschaft im Testmonat beinhaltet:

- ▶ eine ePaper-Ausgabe **Training aktuell** (auch Printabo möglich)
- ▶ **Teil-Flatrate** auf 5.000 Tools, Bilder, Inputs, Vertragsmuster www.trainerkoffer.de
- ▶ **Sonderpreise** auf Trainingsmedien: ca. **20% Rabatt** auf auf Bücher, Trainingskonzepte im Durchschnitt **70 EUR günstiger**
- ▶ **Flatrate auf das digitale Zeitschriftenarchiv**: monatlich neue Beiträge, Dossiers, Heftausgaben

Mitgliedschaft testen