



NEW SPIRIT

Verbesserung von Verständnis und Interaktion zwischen Führungskräften und jungen MitarbeiterInnen durch neue Arbeitsstile

Toolbox

für eine effektive Zusammenarbeit in Unternehmen ohne Generationsunterschiede



Kofinanziert von der Europäischen Union

Entwickelt von:
BEST, Live-to-Be,
International School of Entrepreneurship

OKTOBER 2023

Dieses Dokument wird durch das New Spirit Projektkonsortium, bestehend aus der International School of Entrepreneurship (Niederlande), Live-to-Be (Niederlande) und BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH (Österreich), veröffentlicht.

New Spirit ist ein Projekt (Oktober 2022 - April 2024), das im Rahmen des Erasmus+ Programms, Fördervereinbarung Nr. 2022-1-KA210-ADU-000082843, von der nationalen Agentur der Niederlande, het Nederland Jeugdinstituut, durchgeführt wird.

Autoren dieses Handbuchs: Frédérique te Dorsthorst - de Muij, Martijn Meima, Jaap Vermuë, Helmut Kronika, und Monica Heeger.

Grafische Gestaltung: Iana Avramova.

Herausgeber: International School of Entrepreneurship, Kontakt: <https://internationalschoolofentrepreneurship.com/newspirit/>

Diepenveen 2023

Die Vervielfältigung ist unter Angabe der Quelle gestattet.

Copyright © 2023 New Spirit Consortium, vertreten durch den koordinierenden Partner International School of Entrepreneurship, Molenweg 28c, 7431 BK Diepenveen, Niederlande.

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

INHALT



1. EINLEITUNG	6
Anwendung der Tools	7
Empfehlungen für den Gebrauch der Toolbox	7
2. TOOLBOX FÜR EINE EFFEKTIVE NEW SPIRIT ZUSAMMENARBEIT IN ORGANISATIONEN	10
Themenkategorien	10
1. Team-Timeline	11
Themen: Zusammenhalt schaffen, Mühelose Zusammenarbeit	11
2. Ein kleiner Einblick in meine Welt	14
Themen: Sich des eigenen vollständigen Wesens bewusst sein und andere als vollständiges Wesen betrachten, Zusammenhalt schaffen	14
3. Die Bedeutung eines Teammitglieds vollständig wahrnehmen	16
Themen: Unterschiede zwischen Menschen anerkennen und stärken, Sich des eigenen vollständigen Wesens bewusst sein und andere als vollständiges Wesen betrachten, Zusammenhalt schaffen, Mühelose Zusammenarbeit	16
4. Thematiken ganzheitlich und intuitiv erforschen	21
Thema: Unterschiede zwischen Menschen anerkennen und stärken	21
5. Die Verbindung zum Wesentlichen des Teams herstellen	24

Themen: Zusammenhalt schaffen, Mühelose Zusammenarbeit	24
6. Lasst uns etwas gemeinsam machen!	27
Thema: Energie aus der Arbeit schöpfen – Arbeit macht wieder Spaß	27
7. Das Beste der Woche	29
Thema: Energie aus der Arbeit schöpfen – Arbeit macht wieder Spaß	29
8. Ikigai bei der Arbeit	31
Themen: Energie aus der Arbeit schöpfen, Möglichkeiten für Wachstum und persönliche Entwicklung schaffen, Sinnvolle und erfüllende Arbeit schaffen	31
9. Erkunden Sie Ihren Weg	33
Themen: Energie aus der Arbeit schöpfen, Möglichkeiten für Wachstum und persönliche Entwicklung schaffen, Sinnvolle und erfüllende Arbeit schaffen	33
10. Erkennen Sie Ihren Chronotyp!	35
Thema: Unterschiede zwischen Menschen anerkennen und stärken	35
11. Team-Storytelling	38
Thema: Zusammenhalt schaffen	38
12. Identitätsrad	40
Thema: Sich des eigenen vollständigen Wesens bewusst sein und andere als vollständiges Wesen betrachten	40

13. Es ist in Ordnung, wenn Sie... (Richtlinien für die Zusammenarbeit)	
Thema: Mühelose Zusammenarbeit	42
14. Persönliche Bedienungsanleitung	44
Thema: Aussagekräftige und transparente Gespräche	44
15. Kompetenzmarkt	46
Thema: Unterschiedliche Interessen in Einklang bringen	46
16. Achtsamkeit am Arbeitsplatz	49
Thema: Sinnvolle und erfüllende Arbeit schaffen	49
17. Ich bin einzigartig, weil...	51
Thema: Unterschiede zwischen Menschen anerkennen und stärken	51
18. Der Lemniskat-Dialog	54
Thema: Aussagekräftige und transparente Gespräche	54
19. 4 Perspektiven in einem Gespräch	57
Thema: Aussagekräftige und transparente Gespräche	57
20. Begegnung mit der inneren Generationenkluft	60
Themen: Unterschiede zwischen Menschen anerkennen und stärken, Sich des eigenen vollständigen Wesens bewusst sein und andere als vollständiges Wesen betrachten, Aussagekräftige und transparente Gespräche, Unterschiedliche Interessen in Einklang bringen	60
21. Dynamik und Balance im Team, Konstellation im Conscious Company Model („Bewusstes Unternehmensmodell“ - CCM)	64

Themen: Zusammenhalt schaffen, Mühelose Zusammenarbeit	64
3. ANHÄNGE	67
Anhang 1 - Ikigai bei der Arbeit	67
Anhang 2 – Erkunden Sie Ihren Weg	69
Anhang 3 - Erkennen Sie Ihren Chronotyp!	71
Anhang 4 – Identitätsrad	73
Anhang 5 – Persönliche Bedienungsanleitung	745
Anhang 6 – Kompetenzmarkt	77
Anhang 7 – Achtsamkeit am Arbeitsplatz	788

1. EINLEITUNG



Die Herausforderung für Organisationen besteht heute im Umgang mit vermehrten Problemen, die ältere und jüngere Generationen zu haben scheinen. Insbesondere im Hinblick auf die Art und Weise, wie wir unser Leben und unsere Arbeit angehen. Anders ausgedrückt: Wie können Organisationen mit den Problemen umgehen, mit denen sie in der Ober- und Unterströmung mit ihren vielfältigen und multidisziplinären Mitarbeitergruppen konfrontiert sind?

In unserem New Spirit Handbuch beschreiben wir, dass es sich weniger um eine Generationenfrage handelt, sondern vielmehr um eine aufkommende neue Entwicklungsphase der Menschheit. Unterschiedliche Mitarbeiter passen sich dieser neuen Phase in unterschiedlichem Tempo an. Mit unserem Projekt New Spirit wollen wir Wege aufzeigen, wie wir mit den daraus resultierenden Spannungen umgehen können.

Durch eine gemeinsame Weltanschauung können die verschiedenen Gruppen in Organisationen gemeinsam herausfinden, wie sie mit diesen Herausforderungen umgehen können. Sie tragen auch zu den Zielen von MitarbeiterInnen in ihrem persönlichen Leben und zu den Zielen einer besseren Welt bei.

In Ergänzung zum New Spirit Handbuch bietet diese Toolbox einen Ansatz, um die Herausforderungen, die mit dem New Spirit in Organisationen verbunden sind, gemeinsam anzugehen und Sie dabei zu unterstützen, einen Schritt weiter zu gehen und neue Lösungen zu finden, die Ihnen, Ihrer Organisation und allen in ihr arbeitenden Generationen wirklich zugute kommen. Die Toolbox enthält verschiedene Kategorien, die dabei helfen sollen, sich bewusster zu machen, was wirklich vor sich geht, und sich auf

die Themen und Symptome in Organisationen zu konzentrieren, die wir im New Spirit Handbuch beschrieben haben.

Anwendung der Tools

Die Tools können in unterschiedlichen Trainingssettings eingesetzt werden. Einige von ihnen lassen sich mehreren Kategorien zuordnen, andere können für einen breiteren Ansatz zu einem bestimmten Thema kombiniert werden. Um eine maximale Wirkung zu erzielen, können Sie sie an Ihre individuellen Bedürfnisse und Rahmenbedingungen anpassen!

Jedes Tool enthält:

- die Lernziele
- Erfordernisse für die Durchführung
- Durchführungsschritte
- Vorschläge zur Durchführung
- Kombinationsmöglichkeiten, falls vorhanden
- Ggf. Referenzen

Im Anhang befinden sich Arbeitsblätter, die wir für verschiedene Tools entwickelt haben.

Empfehlungen für den Gebrauch der Toolbox

Da die Übungen Komponenten aus psychologischer Beratung, individuellem Coaching und Gruppendynamik kombinieren, können die Teilnehmenden in tiefgreifende Diskussionen gehen, die ein effektives Arbeitsumfeld, persönliches Wachstum und organisatorische Entwicklung fördern.

Daher können die Aktivitäten in unserer Toolbox heikle Themen berühren und erfordern eine professionelle Vorbereitung und Gestaltung des Trainings sowie Folgeaktivitäten.

Bitte beachten Sie die folgenden Aspekte einer professionellen Umsetzung dieser Toolbox:

- Die freiwillige Teilnahme ist ein wesentlicher Aspekt dieser Tools oder eines auf diesen Tools basierenden Trainingsprogramms. Wir sind der Meinung, dass Personen, die sich aktiv für die Teilnahme an dieser Schulung entscheiden, eher von den Übungen profitieren werden.
- Die meisten der in dieser Toolbox enthaltenen Übungen werden für Gruppen empfohlen, deren Mitglieder sich bereits kennen. Die Vertrautheit unter den Teilnehmenden fördert ein sicheres und offenes Umfeld für Erkundung und Dialog.
- Um eine professionelle Nutzung dieser Toolbox zu gewährleisten, ist es wichtig, einen gut strukturierten und organisierten Ansatz zu verfolgen. Jede Übung sollte von einer Einführungs- und Aufwärmphase begleitet werden, um so einen sicheren und integrativen Raum für die Teilnehmenden zu schaffen und eine offene und ehrliche Kommunikation zu fördern. So können die einzelnen Teilnehmenden ihre Gedanken, Bedenken und Erwartungen mitteilen und die Voraussetzungen für einen produktiven und respektvollen Dialog schaffen.
- Ein geschützter Rahmen und psychologische Sicherheit sind entscheidend für die Schaffung eines Umfelds, das Wachstum, Zusammenarbeit und gegenseitigen Respekt für alle Teilnehmenden fördert. Dies gewährleistet eine umfassende und integrierte Lernerfahrung, die zu greifbaren und dauerhaften Ergebnissen führt.
- Mit den meisten Tools gehen wir in die Tiefe und das kann Folgen haben. Emotionen sind in Ordnung und willkommen und sollten während der Gruppenaktivitäten bis zu einem gewissen Grad zugelassen werden. Wir empfehlen, nicht zu weit zu gehen, wenn Sie

sich nicht sicher sind, wie Sie mit möglichen Konsequenzen umgehen sollen oder wie Sie rechtzeitig "Stopp" sagen können, je nach Ihrer auf Erfahrung und Fachwissen basierenden Einschätzung.

- Sollte es am Ende einer Aktivität noch ungelöste Fragen oder Emotionen unter den Teilnehmenden geben, ist es entscheidend, diese anzusprechen, indem Sie ein Einzelcoaching oder ein persönliches Gespräch im Anschluss an die Gruppenaktivität anbieten.
- Darüber hinaus betonen wir in der gesamten Toolbox das Konzept des "Raumgebens". Raum geben bezieht sich auf die Fähigkeit, eine integrative Atmosphäre zu schaffen, in der alles zulässig ist. Es ist eine offene und aufnahmebereite Haltung, die authentische Äußerungen zulässt und ein Gefühl der Sicherheit vermittelt, das es den Teilnehmenden ermöglicht, zu wachsen und zu lernen. (Siehe Ressourcen unten)

▶ Weitere Ressourcen:

Diese Ressourcen decken die Themen im Zusammenhang mit den Toolbox-Empfehlungen zur Schaffung eines sicheren und integrativen Gruppenumfelds mit wertvollen Informationen und Strategien für die Umsetzung ab:

Plett, Heather. Die Kunst, Raum zu halten: Eine Praxis der Liebe, der Befreiung und der Führerschaft. Page Two Books (2020)

centreforholdingspace.com

Edmondson, Amy C. Die furchtlose Organisation: Psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz schaffen für Lernen, Innovation und Wachstum. John Wiley & Sons (2018) [researchgate.net](https://www.researchgate.net)

2. TOOLBOX FÜR EINE EFFEKTIVE NEW SPIRIT ZUSAMMENARBEIT IN ORGANISATIONEN




Themenkategorien

Die Tools in diesem Handbuch können für Interventionen verwendet werden, um eines oder mehrere der folgenden Ziele zu erreichen. Jede Übung bezieht sich auf die Themen oder Ziele, auf die sie eingeht.

1. Energie aus der Arbeit schöpfen
2. Möglichkeiten für Wachstum und persönliche Entwicklung schaffen
3. Unterschiede zwischen Menschen anerkennen und stärken
4. Sich des eigenen vollständigen Wesens bewusst sein und andere als vollständiges Wesen betrachten
5. Zusammenhalt schaffen
6. Mühelose Zusammenarbeit
7. Aussagekräftige und transparente Gespräche
8. Unterschiedliche Interessen in Einklang bringen
9. Sinnvolle und erfüllende Arbeit schaffen

1. Team-Timeline

Themen: Zusammenhalt schaffen, Mühelose Zusammenarbeit

 **Lernziele:** Teammitglieder miteinander und mit der Geschichte des Teams verbinden.

Durchführungsschritte:

1. Legen Sie Flipcharts auf den Boden und ziehen Sie eine Linie darauf.
2. An das Ende der Linie schreiben Sie das aktuelle Datum.
3. Bitten Sie die Teammitglieder, sich in der Reihenfolge der Betriebszugehörigkeit nebeneinander zu stellen. Die Person, die am längsten im Team ist, steht auf der rechten Seite und die Person, die zuletzt zum Team gestoßen ist, auf der linken. Alle anderen Mitglieder stehen dazwischen in der Reihenfolge ihres Dienalters.
4. Nehmen Sie sich ein wenig Zeit, um diese Reihenfolge zu würdigen. Lassen Sie die jüngeren Mitglieder zu den älteren schauen und umgekehrt. Ohne die "alten" Mitglieder wäre das Team nicht da, wo es jetzt ist. Ohne die neuen Mitglieder wird das Team nicht fortbestehen.
5. Fragen Sie die Teammitglieder, die am längsten dabei sind, wann dieses Team entstanden ist. Setzen Sie dieses früheste Datum an den Anfang der Zeitleiste.
6. Bitten Sie alle Teammitglieder, sich einen Moment Zeit zu nehmen und sich mit ihrer Zeit in diesem Team zu verbinden. Was waren die Momente, die sie positiv oder negativ beeinflusst haben? Bitten Sie sie, all diese einflussreichen Momente auf dem Flipchart an der richtigen Stelle auf der Zeitachse zu notieren. Sie können auch Bilder

malen oder andere Methoden verwenden, um diese Momente zu markieren. Lassen Sie sie in Ruhe arbeiten.

7. Bitten Sie jedes Teammitglied in der Reihenfolge seines Dienstalters, über seine einflussreichen Momente in diesem Team zu berichten. Stellen Sie sicher, dass jedes Mitglied die volle Aufmerksamkeit erhält.
8. Zum Abschluss gibt es einen Austausch darüber, was sie über einander und das Team gelernt haben.

 **Dauer:** 4 hours

 **Anzahl der Teilnehmenden:** bis zu 10

Material:

- Flip charts
- Marker
- Platz auf dem Boden, um die Flipcharts mit dem Zeitplan auszulegen, und genügend Platz für die Teammitglieder, um sich zu bewegen

Vorschläge zur Durchführung:

- Falls ein Team in der Vergangenheit Traumata erlebt hat, müssen Sie sich der Emotionen und des Schmerzes bewusst sein, die durch diese Übung ausgelöst werden können.
- Achten Sie darauf, dass alle Teilnehmenden mit offenem Herzen zuhören. Lassen Sie nur klärende Fragen zu. Keine Diskussionen.
- Seien Sie sich bewusst, wie wichtig es ist, die Rangordnung bei dieser Übung einzuhalten. Auf der Grundlage des systemischen Ansatzes haben wir gelernt, dass das Einhalten dieser Reihenfolge heilsam sein kann.

- Seien Sie sich der Wichtigkeit der Einbeziehung aller Ereignisse in der Geschichte des Teams bewusst. Achten Sie auch darauf, die Wahrnehmung und die Emotionen jedes Teammitglieds im Zusammenhang mit den Ereignissen einzubeziehen.

▶ Referenzen:

Systemische Theorie, wie sie im Handbuch beschrieben wird

2. Ein kleiner Einblick in meine Welt

Themen: Sich des eigenen vollständigen Wesens bewusst sein und andere als vollständiges Wesen betrachten, Zusammenhalt schaffen

 **Lernziele:** Mehr über sich selbst mitteilen.

Durchführungsschritte:

1. Erklären Sie, was Systeme sind und wie jeder Mensch Teil vieler Systeme ist
2. Lassen Sie alle Teilnehmenden sich selbst vorstellen, indem sie drei Systeme nennen, zu denen sie gehören. Eines, das für sie das wichtigste System ist, eines, von dem sie normalerweise niemandem erzählen würden, und ein weiteres System, das sie gerne teilen würden.
3. Bitten Sie sie, bei jedem System zu erklären, warum sie dieses gewählt haben, woran andere erkennen können, dass sie Teil davon sind (bestimmte Verhaltensweisen, bestimmte Gewohnheiten, bestimmte Werte) und wie dieses System ihr Verhalten im Team beeinflusst.

 **Dauer:** 2-3 Minuten pro Person

 **Anzahl der Teilnehmenden:** mindestens 2

Material:

- n.a.

Vorschläge zur Durchführung:

- Vielleicht möchten Sie zunächst selbst Ihre Systeme vorstellen. Auf diese Weise bekommen die anderen eine Vorstellung von den

Erwartungen. Beachten Sie, dass die Gruppe umso verletzlicher und offener sein wird, je verletzlicher Sie sich selbst zeigen.

▶ **Kombination mit anderen Tools:**


Diese Übung ist ein guter Eisbrecher und eine gute Einstimmung. So schaffen Sie zu Beginn der Einheit Offenheit und Verbindung.

▶ **Referenzen:**

Systemische Theorie über Systeme und systemisches Bewusstsein, wie sie im Handbuch beschrieben wird.

3. Die Bedeutung eines Teammitglieds vollständig wahrnehmen

Themen: Unterschiede zwischen Menschen anerkennen und stärken, Sich des eigenen vollständigen Wesens bewusst sein und andere als vollständiges Wesen betrachten, Zusammenhalt schaffen, mühelose Zusammenarbeit

 **Lernziele:** Wahrnehmen aller unbewussten Besonderheiten, die eine Person mitbringt, wenn sie einer Organisation oder einem Team beiträgt.

Durchführungsschritte:


1. Die Führungskraft markiert die Organisation auf dem Fußboden und stellt sich darauf.
2. Die Führungskraft markiert die Funktion auf dem Fußboden.
3. Die Führungskraft schaut auf diese Bodenmarkierung und erkundet sie:
 - a. Wird diese Funktion benötigt? Wie viel Potenzial liegt darin?
 - b. Ist die Funktion unbelastet (von Erwartungen, Idealen)? Sieht er/sie die Funktion, oder sieht er/sie seine/ihre Erwartungen?
 - c. Ist die Funktion unbesetzt (oder ist sie noch von dem Vorgänger oder der Vorgängerin besetzt)?
4. Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin markiert sich selbst auf dem Fußboden und tritt auf die Markierung.
5. Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin markiert sein oder ihr persönliches Gepäck auf dem Fußboden. Kann die Führungskraft das Gepäck des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin erkennen? Möchte die Führungskraft nur die Person oder ist auch das Gepäck willkommen? Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin kann auf diese


Bodenmarkierung treten, um den Unterschied selbst zu erleben und die Führungskraft den Unterschied erleben zu lassen.

6. Der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin markiert seine oder ihre persönliche Welt auf dem Fußboden. Ist die Führungskraft bereit, die Welt dieses Mitarbeiters oder dieser Mitarbeiterin in die Organisation zu integrieren? Ist der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin bereit, seine oder ihre Welt in die Organisation einzubringen?
7. Die Führungskraft markiert die Welt der Organisation auf dem Fußboden. Erlaubt die Führungskraft dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin, die Welt der Organisation zu betreten? Ist der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin bereit, die Welt der Organisation zu erkunden? Erkennt er/sie diese Welt?
8. Der Moderator oder die Moderatorin markiert auf dem Fußboden La (irgendwo zwischen Ba (Ursprung) und Ya (Ziel)), was das Neue darstellt, das entsteht, wenn dieser Mitarbeiter oder diese Mitarbeiterin Teil des Teams wird. Sowohl die Führungskraft als auch der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin erkunden, wie viel Raum es für das gibt, was in dieser neuen Beziehung geschaffen werden kann. Sie können beide auf diese Bodenmarkierung treten, um das zu spüren.
9. Der Moderator oder die Moderatorin markiert auf dem Fußboden Na, was für das steht, was in der Organisation zu verschwinden hat, wenn diese Person in das Team kommt. Sowohl die Führungskraft als auch der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin erkunden, wie viel Raum es gibt, um zu beseitigen, was beseitigt werden muss, damit diese neue Beziehung gedeihen kann. Wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin in dieser Funktion erfolgreich ist, wird etwas beseitigt, das zuvor geschaffen wurde. Dies wird Widerstand hervorrufen.

Indem sie dies erforschen, werden sie sich beide dessen bewusster. Sie können beide auf diese Bodenmarkierung treten, um es zu fühlen.

10. Der Moderator oder die Moderatorin markiert das Wort Versteckter Vertrag. Sowohl die Führungskraft als auch der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin erforschen, ob es einen versteckten Vertrag gibt. Wenn ja, erkunden sie, was diesem Mitarbeiter oder dieser Mitarbeiterin unbewusst auferlegt wird. Sie können beide auf diese Bodenmarkierung treten, um das zu spüren.

 **Dauer:** 45 Minuten

 **Anzahl der Teilnehmenden:** 2 (Führungskraft und Mitarbeiter oder Mitarbeiterin)

 **Material:**

- Bodenmarkierungen (Zettel) mit folgenden Texten darauf (Wörter zwischen [] können wörtlich auf den Zettel geschrieben werden):
 - Name der Organisation
 - Funktion des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin
 - Name des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin
 - [Gepäck] (des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin). Dies steht für alles, was diese Person mitbringt. Sie erhalten das Gesamtpaket. All das ist enthalten, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin zum Team stößt.
 - [Welt des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin]. Dies ist etwas Größeres, das sowohl den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin als auch sein oder ihr Gepäck umfasst.
 - [Welt der Organisation]. Dies ist etwas Größeres als nur die Organisation

- [Na]. Das, was beseitigt werden muss, damit diese Beziehung gedeihen kann.
- [La]. Das Neue, das durch diese Beziehung entstehen wird
- [Der versteckte Vertrag]. Manchmal wird eine Person eingestellt, weil die Organisation unbewusst eine Verantwortung auf ihre Schultern legt. Diese Bodenmarkierung steht für diesen versteckten Vertrag.

Vorschläge zur Durchführung:

- Dies kann am besten von der Teamleitung und einem neuen Teammitglied durchgeführt werden. Es kann dazu verwendet werden, jemanden im Team willkommen zu heißen. Sie können es auch nutzen, um gemeinsam das gesamte Spektrum dieser Funktion und der Person zu erkunden. Dadurch lassen sich verborgene Dynamiken und Blockaden aufdecken. Auf diese Weise klären Sie die Beziehung und ermöglichen eine bessere Zusammenarbeit und mehr Zusammenhalt.
- Es müssen nicht alle Bodenmarker verwendet werden. Nehmen Sie die, von denen Sie glauben, dass sie den Zweck erfüllen. Seien Sie sich darüber im Klaren, dass Ihre Tendenz, einige Bodenmarker wegzulassen, das Ergebnis einer verborgenen Dynamik in der Organisation sein könnte.
- Anstelle von Organisation können Sie auch Team auf den Bodenmarker schreiben. Dasselbe gilt für die Welt der Organisation. Auf diese Weise wird der Bereich begrenzt und auf das Team selbst angewendet.
- Nehmen Sie sich zwischen den einzelnen Schritten Zeit, um zu erkunden, wie sich der zusätzliche Bodenmarker sowohl auf die

Führungskraft als auch auf den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin auswirkt.

- Gehen Sie nicht zu schnell vor. Bitten Sie die Führungskraft und den Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin, ihre Bewegungen und Handlungen langsam auszuführen.
- Achten Sie darauf, dass die Teilnehmenden, wenn sie einen der Bodenmarker verlassen, dessen Energie abschütteln, indem sie sich umdrehen, schütteln und ein wenig aufstampfen.
- Manchmal müssen Sie vielleicht etwas "Prozessarbeit" leisten, um mit den Dingen umzugehen, die an die Oberfläche kommen. Nutzen Sie dazu Ihre eigenen Fähigkeiten.


Referenzen:

Jan Jacob Stam hat dieses Tool auf der Grundlage der systemischen Theorie und seiner Erfahrungen mit der Aufnahme neuer Teammitglieder entwickelt.

Dahinter steht die Idee, dass eine Beziehung nur dann wirklich beginnen kann, wenn man der Realität des anderen erlaubt, sich in einem selbst zu etablieren und die eigene Realität in der des anderen zu etablieren.

4. Thematiken ganzheitlich und intuitiv erforschen


Thema: Unterschiede zwischen Menschen anerkennen und stärken

 **Lernziele:** Sich der Unterströmung bewusst zu werden und herauszufinden, dass Menschen unterschiedliche Einstellungen zu denselben Themen haben.

Durchführungsschritte:

1. Stellen Sie die Flipcharts oder Stühle mit dem behandelten Thema intuitiv im Raum auf.
2. Fordern Sie die Teilnehmenden auf, die verschiedenen Stellen im Raum zu erkunden. Helfen Sie ihnen, indem Sie erwähnen, dass sie etwas in ihrem Körper, ihren Gefühlen, ihrem Denken oder ihrer Energie spüren können. Sie können die Unterschiede zwischen einer Stelle und einer anderen wahrnehmen. Laden Sie sie ein, die verschiedenen Stellen auf den Flipcharts zu erkunden, aber auch die Räume dazwischen.
3. Bitten Sie sie, sich an eine Stelle zu begeben, an dem sie sich wirklich wohl fühlen. Lassen Sie sie erforschen, was diese Stelle angenehm macht. Lassen Sie sie davon erzählen.
4. Bitten Sie sie, an einen wirklich unangenehmen Ort zu gehen und lassen Sie sie erkunden, was ihn unangenehm macht. Lassen Sie sie davon erzählen.
5. Zeigen Sie die Themen auf den Flipcharts oder Stühlen her.
6. Lassen Sie die Stellen erneut erkunden, nun da sie wissen welches Thema sich wo befindet.
7. Lassen Sie sie über ihre Eindrücke und Erfahrungen erzählen.

8. Dabei können Sie sich darauf konzentrieren, wie unterschiedlich jeder Mensch ist und wie unterschiedlich er oder sie mit den gewählten Themen umgeht, und auch in der Art, wie er oder sie etwas erforscht und was er oder sie wahrnimmt.

 **Dauer:** 15-30 mins

 **Anzahl der Teilnehmenden:** 3-200

▶ **Material:**

- 4-7 Themen
Wählen Sie Themen, die sich auf die Aufgaben, Probleme oder Situationen der Gruppe beziehen. Zum Beispiel: 5 wichtige Dinge, die sie bei der Arbeit wollen, 6 Möglichkeiten, auf Stress zu reagieren, 4 Möglichkeiten, wie die Umstrukturierung sie beeinflusst, 5 Merkmale eines ... oder die 7 Werte unseres Teams.
- Sie benötigen entweder ein Flipchart oder einen Stuhl pro Thema
- Schreiben Sie auf jedes Flipchart eines der Themen und falten Sie dann das Papier, so dass die Teilnehmenden nicht erkennen können, was darauf steht.
- Bei Stühlen legen Sie ein Blatt Papier mit dem Thema verkehrt herum auf den Stuhl, damit niemand erkennen kann was darauf steht.
- Ein großer Raum, in dem sich die Gruppe bewegen und die verschiedenen Stellen rund um Flipcharts oder Stühle erkunden kann.

▶ **Vorschläge zur Durchführung:**

- Manche Menschen finden es schwierig, etwas zu spüren, wenn viele ander ein der Nähe sind. Das ist ein Nachteil dieser Übung. Erkennen Sie dies an. Gleichzeitig könnte es auch ihre täglichen

Schwierigkeiten widerspiegeln, so dass Sie auch fragen könnten, ob sie diese Schwierigkeit des Spürens im Zusammenhang mit dem Thema erkennen.

- Stellen Sie sicher, dass Sie alle auffordern, sich zu äußern. Es ist wichtig, dass jeder und jede gehört wird.
- Nehmen Sie eine innere Haltung ein, die alle unterschiedlichen Erfahrungen und Meinungen zulässt.
- Wenn die Gruppe nicht offen genug ist, um die verborgenen Themen zu erkunden, können Sie die Themen von Anfang an sichtbar machen.

▶ **Kombination mit anderen Tools:**

Dies ist ein guter Einstieg in ein Training, bei dem die Teilnehmenden ein Gefühl für das Thema bekommen und erkennen sollen, dass jeder Mensch unterschiedliche Vorstellungen und Gefühle zu diesem Thema hat.

▶ **Referenzen:**

Das Mehrschichtmodell erklärt die verschiedenen Schichten, die in der Realität vorhanden sind, und das, was durch diese Schichten hindurch wahrgenommen werden kann. Deshalb kann bereits eine Empfindung entstehen, obwohl das Thema noch nicht enthüllt ist.

5. Die Verbindung zum Wesentlichen des Teams herstellen

Themen: Zusammenhalt schaffen, Mühelose Zusammenarbeit




Lernziele: Verbindung mit der kollektiven unterbewussten Schicht herstellen.

Durchführungsschritte:

1. Lassen Sie die Teilnehmenden in einem Kreis sitzen und bitten Sie sie, ihre Augen zu schließen.
2. Fordern Sie sie auf, sich auf ihren Atem zu konzentrieren. Wo spüren sie die Atmung in ihrem Körper? Können sie den Atemfluss verfolgen, der ein- und ausströmt?
3. Lassen Sie sie einen Körperscan durchführen und bitten Sie sie, sich ihrer Füße, ihrer Waden, ihrer Knie und so weiter bis hin zum Kopf bewusst zu werden. Lassen Sie sie diesen Teil ihres Körpers anspannen und entspannen.
4. Lassen Sie sie sich das Wesentliche des Teams vorstellen. Erklären Sie ihnen, dass dies ein Bild, ein Gefühl, ein Wissen oder ein Klang (oder etwas anderes) sein kann. Lassen Sie sie bei der ersten Wahrnehmung bleiben, die auftaucht. Fordern Sie sie auf, diese Informationen zu vertiefen, indem sie die Informationen vervollständigen. Bei einem Bild können sie die Farben betrachten, vielleicht gibt es eine Bewegung, und vielleicht können sie es vergrößern oder verkleinern. Bei einem Gefühl können sie es ausweiten, ihm folgen und es in ihrem Körper lokalisieren: Bewegt es sich? Sie können die Lautstärke eines Geräusches erhöhen oder das Geräusch einfach wirken lassen. Es ist hilfreich, den Klang oder das Gefühl in ein Bild oder einige Worte zu übersetzen.


5. Lassen Sie sie zeichnen, schreiben oder auf andere Weise darstellen, was sie gerade wahrgenommen haben.
6. Bilden Sie Paare und bitten Sie diese, ihre Beobachtungen auszutauschen. Bitten Sie sie, sich gegenseitig zu helfen, die Informationen zu ergänzen. Fordern Sie sie dann auf, die Informationen der beiden zu einer neuen Information (vorzugsweise einem Bild) zu kombinieren.
7. Bilden Sie aus je zwei Paaren Vierergruppen und verfahren Sie genauso.
8. Wiederholen Sie dies, bis die gesamte Gruppe wieder vereint ist. Wie sieht das Bild aus, das sie geschaffen haben?
Welche zusätzlichen Informationen sind über das Wesentliche des Teams vorhanden?
Lassen Sie die Teilnehmenden ihre Erkenntnisse über das Wesentliche mitteilen.
9. Lassen Sie alle in Ruhe über den Prozess nachdenken. Was bedeutet das Wesentliche des Teams für sie?

 **Dauer:** 45 Minuten


 **Anzahl der Teilnehmenden:** 2-16

 **Material:**

- n.a.

 **Vorschläge zur Durchführung:**


- Nicht alle Menschen sind in der Lage, Bilder zu erhalten. Gleichzeitig funktioniert dieses Tool am besten, wenn Sie mit Bildern arbeiten. Erklären Sie, dass für einige die Informationen in Form von Fakten,



Geräuschen oder Gefühlen (oder manchmal Geschmack und Geruch) entstehen. Bitten Sie sie nach Möglichkeit, diese Informationen in ein Bild zu übersetzen.

6. Lasst uns etwas gemeinsam machen!

Thema: Energie aus der Arbeit schöpfen – Arbeit macht wieder Spaß

 **Lernziele:** Empathie aufbauen, die Kommunikation zwischen den Generationen fördern und gemeinsam Spaß haben.

Durchführungsschritte:

1. Bitten Sie Ihre KollegInnen bei einem Meeting, einen Partner oder eine Partnerin für die nächsten zwei Wochen zu wählen. Es ist wichtig, dass es sich nicht um "beste FreundInnen oder beste KollegInnen" handelt. Vorzugsweise wählt jeder einen Partner oder eine Partnerin, mit dem er/sie nicht häufig zusammenarbeitet oder der/die einer anderen Generation angehört.
2. Erklären Sie, dass der Zweck dieser Aktivität einfach darin besteht, etwas gemeinsam zu unternehmen: Die PartnerInnen sollen sich im Rahmen ihrer Tätigkeit oder ihres Arbeitsplatzes kennen lernen, der für den anderen oder die andere (relativ) neu ist. Ermutigen Sie die MitarbeiterInnen, etwas gemeinsam zu machen, eine Tätigkeit, die sie vorher nicht kannten oder mit der sie nicht vertraut waren.
3. Alle PartnerInnen machen während beider Aktivitäten ein Foto von sich.
4. Lassen Sie die Partner bei den folgenden Teamsitzungen kurz (in 3-5 Minuten) erzählen, was sie zusammen gemacht haben, welche Erfahrungen sie gemacht haben und wie sie sich dabei gefühlt haben.

 **Dauer:** 60 Minuten

 **Anzahl der Teilnehmenden:** 8-12


 **Material:** n.a.

Vorschläge zur Durchführung:

- Die gewählte Aktivität sollte etwas sein, das den jeweiligen KollegInnen persönlich viel bedeutet: Das kann ein bestimmtes Werkzeug/eine bestimmte Anwendung/eine bestimmte Arbeitsmethode/ein bestimmter Prozess sein, aber auch ein Lieblingscafé/ein Lieblingsrestaurant für die Mittagspause, ein kurzer Spaziergang in der Nachbarschaft oder eine 5-minütige Yoga-Sitzung in der Mittagspause.
- Die Aktivität muss nicht unbedingt ein Ergebnis im Sinne der täglichen Arbeit bringen. Viel wichtiger sind die gemeinsamen Erlebnisse.

7. Das Beste der Woche

Thema: Energie aus der Arbeit schöpfen – Arbeit macht wieder Spaß

 **Lernziele:** Spaß haben, Erfahrungsaustausch zwischen den Teammitgliedern, um sich gegenseitig besser kennenzulernen.

Durchführungsschritte:

1. Warm Up: Um ein energetisches, inspirierendes Arbeitsumfeld zu schaffen, müssen wir nicht nur Aufgaben und Erfolge teilen, sondern auch einfach Spaß miteinander haben. Humor kann zu unserer geistigen Gesundheit beitragen. Mit dieser Aktivität erreichen wir, dass die verschiedenen Generationen etwas präsentieren und miteinander teilen können, was sie unterhaltsam finden, und so die Denkweise und Einstellungen der anderen kennen lernen.
2. Bitten Sie Ihre Teammitglieder, Memes, Bilder, Fotos, Podcasts, Videos, Beiträge in sozialen Medien oder humorvolle Zitate aus dem Team zu sammeln.
3. Bieten Sie Ihren Teammitgliedern die Möglichkeit, ihre Ergebnisse einmal pro Woche bei einer Teambesprechung gemeinsam zu betrachten. Mit einer geheimen oder offenen Abstimmung können Sie das "Beste der Woche" wählen und in der Zwischenzeit eine lustige Minute miteinander verbringen.
4. Abschluss/Zusammenfassung: Humor kann zu unserer geistigen Gesundheit beitragen. Mit dieser Aktivität erreichen wir, dass die verschiedenen Generationen etwas zeigen und miteinander teilen können, was sie unterhaltsam finden, damit sie die Denkweise und Einstellungen der anderen besser kennenlernen.

 **Dauer:** 60 Minuten

 **Anzahl der Teilnehmenden:** ohne Beschränkung


▶ **Material:** Meetingraum, Beamer, Pins zur Befestigung von Materialien an Flipchart oder Wand.

▶ **Vorschläge zur Durchführung:**

- Es ist leicht vorstellbar, dass nicht jeder von bestimmten Inhalten begeistert ist. Ermutigen Sie Ihr Team, nicht übereinander zu urteilen und sich gegenseitig zu respektieren.
- Sie können dem Gewinner des "Besten der Woche" einen kleinen Preis verleihen.

8. Ikigai bei der Arbeit


Themen: Energie aus der Arbeit schöpfen, Möglichkeiten für Wachstum und persönliche Entwicklung schaffen, Sinnvolle und erfüllende Arbeit schaffen

 **Lernziele:** Bewusstwerden von Energiefressern, Vertiefung vorhandener Fähigkeiten und Treffen von Entscheidungen für den eigenen Weg.

Durchführungsschritte:

1. Warm Up: Das Gefühl, die Zeit für sinnvolle Dinge zu nutzen, motiviert MitarbeiterInnen und bringt Freude bei der Arbeit. Ein guter Ausgangspunkt dafür kann die westliche Version von Ikigai sein. Ikigai bedeutet (grob übersetzt): lebenswert.
2. Bitten Sie Ihr Team, mit Hilfe des Arbeitsblatts in Anhang 1 über die Fragen nachzudenken, die sich auf ihre Leidenschaft, ihre Mission, ihre Berufung und ihren Beruf beziehen. Es ist wichtig, dass sie alles aufschreiben, was ihnen in den Sinn kommt, ohne bewusst auszuwählen.
3. Sie können beschließen, eine Teamsitzung abzuhalten und individuelle Diskussionen mit Ihren Teammitgliedern über den Inhalt der Arbeitsblätter führen, oder Sie können das Arbeitsblatt nur in individuellen Gesprächen behandeln. Die Hauptsache ist, dass die Mitarbeiter in Worte fassen können, was sie bei der Arbeit erreichen wollen, wofür sie aber noch keine Lösung gefunden haben.
4. Abschluss/Zusammenfassung: Wir verbringen einen großen Teil unseres Lebens bei der Arbeit, daher ist es sehr wichtig, diese Zeit sinnvoll und angenehm zu gestalten. Für Millenials und die Generation Z geht es bei der Arbeit nicht mehr nur darum, Geld zu

verdienen: Diese Aktivität kann dabei helfen, sich bewusst zu machen, was fehlt, und über mögliche Lösungsansätze zu sprechen.

 **Dauer:** 60-90 Minuten

 **Anzahl der Teilnehmenden:** optimal für Teams von 10-16 Personen

▶ **Material:**

- Stifte, Arbeitsblätter

▶ **Vorschläge zur Durchführung:**

- Ermutigen Sie Ihre Teammitglieder, die Aktivität regelmäßig zu wiederholen, zu verschiedenen Zeiten und an verschiedenen Orten, um das Arbeitsblatt zu ergänzen.
- Geben Sie ihnen Gelegenheit, regelmäßig über ihre IKIGAI an Ihrem Arbeitsplatz zu sprechen (z.B. persönliche Beurteilung/ Besprechungen).

▶ **Kombination mit anderen Tools:** Erkunden Sie Ihren Weg

▶ **Referenzen:**

Den Sinn in Ihrer Arbeit finden: die ikigai-Philosophie - welly (welly-project.eu)

6 Arbeitsblätter und Vorlagen, um Ihr Ikigai zu finden (positivepsychology.com)

9. Erkunden Sie Ihren Weg

Themen: Energie aus der Arbeit schöpfen, Möglichkeiten für Wachstum und persönliche Entwicklung schaffen, Sinnvolle und erfüllende Arbeit schaffen



Lernziele: Erkennen von Schwachstellen in der eigenen Arbeit.

Durchführungsschritte:

1. Warm-up: In dieser Übung arbeiten wir mit dem Ikigai-Tool aus einer anderen Perspektive. Jetzt konzentrieren wir uns auf die Schwachstellen oder Defizite in verschiedenen Bereichen des Lebens oder der Arbeit. Dieses Tool ist am effektivsten in einem Team, in dem sich die Mitarbeiter gegenseitig vertrauen und unterstützen.
2. Verteilen Sie die Arbeitsblätter aus Anhang 2 an die Teilnehmenden. Klären Sie zu Beginn den Zweck dieser Übung: Wir wollen die Bereiche mit Schwachstellen erkennen und bewusst daran arbeiten können.
3. Aktivitäten:
 - Die Teilnehmenden bearbeiten die Fragen zunächst individuell. Dafür sind etwa 15 Minuten vorgesehen.
 - In der zweiten Runde sitzen sich die Teilnehmenden in zwei Reihen gegenüber, so dass sich Paare für ein Gespräch bilden. Für diese Gespräche sind mindestens 10 Minuten Zeit (5 Minuten pro Person) vorgesehen.
 - Nach der Diskussion der ersten Themen bitten Sie die eine Reihe nach links und die andere nach rechts zu rücken, damit sich neue Paare für die nächsten Fragen zusammenfinden können.
4. Danach wird eine Plenardiskussion mit der Gruppe geführt. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, die wichtigsten Antworten zu

präsentieren. Vereinbaren Sie bei Bedarf Termine für weitere Einzelgespräche.

4. Abschluss/Zusammenfassung: Es ist wichtig, sich regelmäßig mit der Frage "Was vermissen Sie bei Ihrer Arbeit" zu beschäftigen. Natürlich gibt es Bereiche, die in der Verantwortung der Einzelnen liegen, aber in einem Team oder einem Unternehmen sollten diese Fragen bei der Personalentwicklung und Zukunftsplanung berücksichtigt werden.

 **Dauer:** 80-90 Minuten

 **Anzahl der Teilnehmenden:** 8-12

▶ **Material:**

- Stühle, Stifte, Papier, Flipchart

▶ **Vorschläge zur Durchführung:**

- Bei dieser Übung geht es um Gefühle und Wahrnehmungen. Es besteht keine Notwendigkeit, über die Wahrheitsgehalte zu diskutieren, sondern die Botschaften so zu akzeptieren, wie wir sie erhalten.

▶ **Kombination mit anderen Tools:** Ikigai bei der Arbeit

▶ **Referenzen:**

6 Arbeitsblätter und Vorlagen, um Ihr Ikigai zu entdecken.
(positivepsychology.com)

10. Erkennen Sie Ihren Chronotyp!

Thema: Unterschiede zwischen Menschen anerkennen und stärken



Lernziele: Die Unterschiede in einem Team verstehen, Erfahrungen unter den Teammitgliedern austauschen, einander besser kennenlernen.


Durchführungsschritte:


1. Warm-Up: Wir alle kennen die Redewendungen "Frühaufsteher" und "Nachteule". Jeder Mensch hat einen anderen Tagesrhythmus, und unser Chronotyp wirkt sich auf alle Aspekte unseres täglichen Lebens aus, nicht nur auf den Schlaf, sondern auch auf unsere Produktivitätsfenster. Die Kenntnis unseres Chronotyps ist äußerst hilfreich für die Planung unserer täglichen Arbeit, damit wir alles erreichen können, was wir wollen, solange wir noch die Energie haben, es bestmöglich zu erledigen.
2. Zeigen Sie die vier verschiedene Chronotypen her: Bär, Löwe, Delphin und Wolf in Anhang 3. Bitten Sie die Teilnehmenden, mit Hilfe der Informationen auf den Karten einzuschätzen, zu welchem Typ sie gehören.
3. Bitten Sie die Teilnehmenden, einen Selbsteinschätzungstest im Internet auszufüllen (siehe Referenzen). Diskutieren Sie im Plenum, ob der Test die vorherigen Einschätzungen bestätigt hat oder ob die Ergebnisse einiger Teilnehmenden überraschend waren. Visualisieren Sie auf einem Flipchart, wie Ihr Team die verschiedenen Chronotypen darstellt.
4. Teilen Sie die Teilnehmenden in kleine Gruppen ein:
 - sie können homogene Kleingruppen nach den einzelnen Chronotypen bilden oder

• heterogene Gruppen, die VertreterInnen aller Chronotypen enthalten. Diskutieren Sie im Plenum, was die Ergebnisse für das gesamte Team bedeuten. Versuchen Sie in der Zwischenzeit, Antworten auf die folgenden Fragen zu finden:

- Gibt es aufgrund der unterschiedlichen Chronotypen Konflikte im Team? Welche?
- Könnten diese Konflikte durch eine Neuplanung der Arbeitsaufgaben verringert werden? Wie? (z.B. die Besprechung Montags um 8:30 Uhr nach hinten verlegen, damit Wölfe und Delphine eine bessere Chance haben, effektiv mitzuarbeiten)
- Wie könnten die Unterschiede zwischen den Teammitgliedern im Sinne einer möglichst effektiven Arbeit genutzt werden? (z.B. kann die Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten zu einem längeren Produktivitätsfenster des Teams beitragen - was wird dafür benötigt?)

5. Abschluss/Zusammenfassung: Sammeln Sie alle Verbesserungsvorschläge für die Zukunft und treffen Sie mit Ihren Teammitgliedern in einem weiteren Meeting eine Vereinbarung, die die individuellen Unterschiede berücksichtigt und allen Chronotypen die Möglichkeit gibt, Veränderungen im Sinne einer effektiveren Arbeit zu bewirken.

 **Dauer:** 80-90 Minuten

 **Anzahl der Teilnehmenden:** optimal 12-16 Teammitglieder

▶ **Material:**

- Karten, Tablets/Laptops/Smartphones, Flipchart, Stifte

▶ **Vorschläge zur Durchführung:**

- Motivieren Sie Ihr Team, offen über diese Themen zu sprechen.
- Während des Meetings sollten keine Ideen oder Verbesserungsvorschläge beurteilt werden. Eine Vereinbarung über neue Team- oder Arbeitsregeln kann später, nach sorgfältiger Überlegung, ausgearbeitet werden.

Referenzen:

Beispiele für Quizfragen:

<https://www.mindbodygreen.com/articles/chronotype-quiz>

<https://www.wikihow.com/Chronotype-Quiz>

<https://www.quizexpo.com/wpquestionpnt/how-quickly-do-you-fall-asleep-2>

Beschreibung von Chronotypen:

<https://www.psychologytoday.com/us/blog/sleep-newzzz/202104/the-four-chronotypes-which-one-are-you>

<https://www.healthline.com/health/chronotype>

<https://casper.com/blog/chronotype/>

11. Team-Storytelling

Thema: Zusammenhalt schaffen



Lernziele: Teambuilding, Verknüpfung von Teamerinnerungen aus der Vergangenheit mit der Zukunft und Vermittlung des Gefühls, Teil eines größeren Ganzen zu sein.

Durchführungsschritte:

1. Bitten Sie die Teilnehmenden 1-2 Wochen vor der Übung über Ereignisse, Ergebnisse oder Projekte der Organisation nachzudenken, die für sie am wichtigsten sind. Diese können aus verschiedenen Blickwinkeln wichtig sein, z. B. persönlich, beruflich oder in Bezug auf die Geschichte des Unternehmens. Bitten Sie sie, ihre Ergebnisse in visueller Form zu präsentieren (z. B. ein Bild, eine Urkunde, eine Auszeichnung, eine Nachricht, ein Diagramm oder ein Gegenstand).
2. Halten Sie ein Meeting zum Thema "Storytelling", bei dem alle Mitarbeiter die Möglichkeit haben, die Geschichte zu erzählen, die ihnen am wichtigsten ist. Sie können auch vereinbaren, dass Teilnehmende, die schon viele Jahre im Unternehmen sind, mehr Geschichten erzählen können.
3. Fragen Sie die Teilnehmenden, welche Geschichten von anderen ihnen am besten gefallen haben:
 - Warum haben sie diese Geschichte ausgewählt?
 - Gab es unter den Geschichten etwas, das sie überrascht hat?
 - Welche der Geschichten können als Motivation, Inspiration oder Lehre für die Zukunft dienen?



Dauer: 60-120 minutes



Anzahl der Teilnehmenden: 10-18

▶ Material:

- Beamer, Pins zum Befestigen der Materialien am Flipchart/an der Wand...

▶ Vorschläge zur Durchführung:

Es lohnt sich, diese Aktivität ein- oder zweimal im Jahr zu wiederholen, vor allem, wenn sich das Team erheblich vergrößert.

▶ Kombination mit anderen Tools: Team-Timeline

▶ Referenzen:

Systemische Familientherapie

12. Identitätsrad

Thema: Sich des eigenen vollständigen Wesens bewusst sein und andere als vollständiges Wesen betrachten



Lernziele: Erfahren, wie wir uns selbst und wie andere sich selbst definieren, Bewusstsein für die Erfahrungen anderer Menschen entwickeln und dazu anregen, über unsere eigenen Überzeugungen und Vorurteile nachzudenken und die Fähigkeit zu entwickeln, Brücken zueinander zu bauen, die Raum für die Verschiedenheit der Menschen schaffen.

Durchführungsschritte:

1. Dieses Tool unterstützt die Entwicklung eines tieferen Bewusstseins und die Analyse der eigenen Identität.
2. Verteilen Sie in der Gruppe Arbeitsblätter mit den Rädern und den verschiedenen Aspekten der Identität (Anhang 4). Bitten Sie die Teilnehmenden, einen Blick auf die Mitte des Rads zu werfen und über Aspekte ihrer selbst nachzudenken: Aspekte der Persönlichkeit und Dinge, die für sie einzigartig sind. Danach sollen sie sich mit den beiden äußeren Kreisen beschäftigen.
3. Bitten Sie die Teilnehmenden nun, darüber nachzudenken, was ihre Identitäten sind. Sie können aus der Liste auswählen, aber auch weitere Identitäten hinzufügen, die ihnen in den Sinn kommen. Verteilen Sie die Arbeitsblätter mit den leeren Rädern und bitten Sie die Teilnehmenden, ihre Identitäten darauf zu schreiben. Anhand der Größe der einzelnen Teile können sie erkennen, in welcher Form die genannte Identität ihr Leben bestimmt.
4. Die Teilnehmenden reflektieren die folgenden Fragen (je nach Gruppengröße in Paaren/Kleingruppen oder im Plenum):

- An welche sozialen Identitäten denken Sie am häufigsten?
- An welche sozialen Identitäten denken Sie am wenigsten?
- Ändert sich das, wenn Sie mit FreundInnen/Familie oder KollegInnen zusammen sind?
- Zu welchen sozialen Identitäten erhalten Sie das meiste positive/negative Feedback?

 **Dauer:** Flexibel

 **Anzahl der Teilnehmenden:** Flexible

▶ **Material:** Arbeitsblätter, Stifte, Flipchart

▶ **Vorschläge zur Durchführung:**

- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, über alle Identitäten nachzudenken.
- Stellen Sie sicher, dass die Teilnehmenden genügend Zeit zum Beschriften ihres Rades haben. Eine andere Variante ist, dass sie die Arbeitsblätter mit den Rädern bereits vor der Übung erhalten, so dass sie sich so viel Zeit wie nötig zum Reflektieren nehmen können und mehr Zeit für Diskussionen zur Verfügung steht.

▶ **Referenzen:**

<https://fairygodboss.com/career-topics/identity-wheel>

https://adawaygroup.com/wp-content/uploads/2020/07/Whiteness-at-Work_Social-Identity-Wheel_Fillable_REV-07.13.20.pdf

13. Es ist in Ordnung, wenn Sie... (Richtlinien für die Zusammenarbeit)

Thema: Mühelose Zusammenarbeit




Lernziele: Entwicklung gemeinsamer Richtlinien und Formulierung gemeinsamer Prioritäten.

Durchführungsschritte:

1. Mit dieser Übung sollen gemeinsame Richtlinien für das Team formuliert werden: Wie können wir unsere grundlegenden Werte im täglichen Leben wahrnehmen, welche Regeln haben wir, die wir bei der Arbeit und in unserer Kommunikation miteinander befolgen? Besprechen Sie dieses Ziel mit Ihrem Team und teilen Sie dann die Teilnehmenden in 3-5 kleine Gruppen ein.
2. Die Aufgabe der Kleingruppen ist es, die Grundwerte und Regeln des Teams zu formulieren. Die Hauptfrage ist, wie wollen wir zusammenarbeiten, worauf können wir uns einigen und was können wir uns erlauben?
3. Alle Kleingruppen präsentieren ihre Ergebnisse im Plenum. Diskutieren Sie im Team, auf welche Punkte sich alle einigen können. So entsteht nun eine Liste.
4. Formulieren Sie diese Sätze zu "Es ist in Ordnung, wenn du/wir ..."-Aussagen, die sich auf die konkretesten Verhaltensregeln und Abläufe im Team beziehen, z. B. Wir akzeptieren, wenn du schlechte Laune hast / Jeder kann Fehler machen / Wir können nicht alles im Voraus wissen / Es ist in Ordnung, wenn du Schwierigkeiten hast, positiv zu bleiben / Es ist in Ordnung, wenn du einen Fehler gemacht hast / Es ist in Ordnung, wenn du keine Antwort weißt.

5. Erstellen Sie einige Plakate mit den "Es ist in Ordnung" Aussagen und bringen Sie sie gut sichtbar im Büro an. Sie können auch Social-Media-Posts wie Flugblätter erstellen, die digital verteilt werden können. Natürlich kann es ein paar Tage dauern, bis ein ansprechendes Layout erstellt ist, aber es lohnt sich.
6. Präsentieren Sie das Ergebnis dem gesamten Team bei der nächsten Sitzung.
7. Abschluss/Zusammenfassung: Die " Es ist in Ordnung-Aussagen " erlauben es uns, über unsere wichtigsten Werte nachzudenken und sie zu einer allgemeinen Regel für unser tägliches Leben zu machen.

 **Dauer:** 60-120 Minuten

 **Anzahl der Teilnehmenden:** 10-15

▶ **Material:**

- Stifte, Flipchart, Computer

▶ **Vorschläge zur Durchführung:**

- Nach dem ersten Entwurf lohnt es sich, mindestens einmal im Jahr zu überprüfen, ob die Aussagen noch zutreffen, oder sie durch andere zu ergänzen.

▶ **Referenzen:**

Myeasytherapie on Instagram: <https://www.instagram.com/p/Ctykq9IMTnz>

14. Persönliche Bedienungsanleitung

Thema: Aussagekräftige und transparente Gespräche




Lernziele: Sich selbst auf eine alternative Art und Weise präsentieren und Bedürfnisse etwas anders ansprechen.

Durchführungsschritte:

1. Eine offene Kommunikation von Bedürfnissen kann zu einer effektiven Zusammenarbeit beitragen. Selbstbeobachtung und Selbstreflexion stärken das transparente Gespräch im Team. Ein bisschen Humor kann nicht schaden.
2. In dieser Übung sammeln wir Warnhinweise und Bedienungsanleitungen für uns selbst. Verteilen Sie die Arbeitsblätter aus Anhang 5 und bitten Sie die Teilnehmenden, die Fragen so detailliert wie möglich zu beantworten. Eine andere Variante ist es, die Arbeitsblätter schon früher zu verteilen und den Teilnehmenden so viel Zeit für die Beantwortung der Fragen zu lassen, wie sie möchten.
3. Teilen Sie die Teilnehmenden in Gruppen von 3-4 Personen ein und bitten Sie sie, die einzelnen Bedienungsanleitungen zu besprechen. Dabei sollten sie sich gegenseitig so zuhören, dass alle Teilnehmenden das Benutzerhandbuch der zu ihrer Linken sitzenden Person im Plenum vorstellen können.
4. Sie bitten alle Teilnehmenden, das Handbuch der Person zu ihrer Linken in der gesamten Gruppe vorzustellen. Nach diesen Plenarvorträgen denken die Teilnehmenden über die folgenden Fragen nach:

- Wie fanden Sie die Art und Weise, wie Ihre Bedienungsanleitung von einer anderen Person präsentiert wurde? Was war gut und was war weniger gut?
- Wie haben es sich für Sie angefühlt, als Ihre Bedienungsanleitung von einer anderen Person vorgestellt wurde? Was war einfach und was war schwierig für Sie?

 **Dauer:** 60-90 Minuten

 **Anzahl der Teilnehmenden:** 8-12

▶ **Material:**

- Stifte, Arbeitsblätter

▶ **Vorschläge zur Durchführung:**

- Die Benutzerhandbücher können grafisch bearbeitet und in Rahmen platziert werden.

15. Kompetenzmarkt

Thema: Unterschiedliche Interessen in Einklang bringen



Lernziele: Bewusstmachung der unterschiedlichen Fähigkeiten von Teammitgliedern, effektive Nutzung der gemeinsamen Stärken und Aufbau eines vielfältigen und einheitlichen Teams.

Durchführungsschritte:


1. Vermitteln Sie den Teilnehmenden, dass diese Übung eine Möglichkeit zur Kompetenzentwicklung innerhalb des Teams bietet.
2. Die Teilnehmenden werden gebeten, die Arbeitsblätter aus Anhang 6 auszufüllen; zuerst die Kategorien der Soft Skills und Hard Skills für sich selbst, dann die Kompetenzen, die sie für sich selbst in Zukunft entwickeln möchten. (Denken Sie dabei an Wissen über bestimmte Programme und Apps, aber auch an theoretisches Wissen, Zusammenhänge und Prozesse. Bei den Soft Skills kann es um verschiedene Methoden, Denkweisen, Herangehensweisen, Konfliktmanagement usw. gehen).
3. Nun reichen alle Teilnehmenden das ausgefüllte und mit Namen versehene Arbeitsblatt an ihren Nachbarn oder ihre Nachbarin auf der rechten Seite weiter. Diese ergänzen die Listen mit ihren eigenen Informationen über ihren KollegInnen (wahrscheinlich werden hauptsächlich die Soft Skills ergänzt). Auf diese Weise wandern alle ausgefüllten Arbeitsblätter so lange einen Schritt nach rechts, bis sie wieder bei ihren ursprünglichen Eigentümern ankommen.
4. Bitten Sie die Teilnehmenden, die ausgefüllten Arbeitsblätter durchzusehen und über die folgenden Fragen nachzudenken:

- Was halten Sie von den Ergänzungen Ihrer KollegInnen?
- War etwas überraschend?
- Finden Sie etwas unrealistisch?

5. Organisieren Sie einen Kompetenzmarkt. Alle Teilnehmenden können angeben, welche der gewünschten Fähigkeiten sie gerne von einer anderen Person lernen würden und in welcher Form. Bestimmte KollegInnen können auch direkt angesprochen werden. Andererseits kann jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin anbieten, welche Fähigkeiten sie bei Bedarf gerne an die anderen weitergeben würde. Wünschenswert wäre es, wenn sich alle zumindest mit einem Kollegen oder einer Kollegin darauf einigen könnte, eine Fähigkeit zu erlernen oder weiterzugeben.

6. Abschluss/Zusammenfassung

Anschließend nehmen sich die Gruppenleiter Zeit, um die Anfragen zu sammeln und Zeitrahmen für gemeinsame Lernprozesse innerhalb der Arbeitszeit festzulegen. Setzen Sie außerdem Fristen fest, bis wann die KollegInnen zumindest die ersten 1-2 Lern-einheiten durchführen und bis wann dieser Prozess abgeschlossen sein sollte.

 **Dauer:** 60-90 Minuten für die beschriebenen Schritte und kontinuierlich für die gemeinsamen Lernprozesse

 **Anzahl der Teilnehmenden:** 10-20

▶ Material:

- Stifte, Arbeitsblätter

▶ Vorschläge zur Durchführung:

- Wenn diese Übung erfolgreich war kann natürlich jederzeit ein weiterer Kompetenzmarkt organisiert werden.

▶ Referenzen:


[Workplace Skills: Definition and Examples | Indeed.com](#)


[Soft Skills Training | Harvard Business Publishing](#)

[Future Of Work: The 5 Biggest Workplace Trends In 2022 \(forbes.com\)](#)

16. Achtsamkeit am Arbeitsplatz

Thema: Sinnvolle und erfüllende Arbeit schaffen

 **Lernziele:** Bewusstmachen von psychischer Gesundheit am Arbeitsplatz, Entwicklung eines Plans zur Selbstfürsorge und Bereitstellung umfangreicher sozialer Unterstützung.


 **Durchführungsschritte:**

1. Diese Übung zeigt Möglichkeiten auf, Achtsamkeit am Arbeitsplatz zu praktizieren, und gibt Tipps, wie Sie während des Arbeitstages achtsam mit Ihrer Umgebung umgehen können.
2. Verteilen Sie die Arbeitsblätter in Anhang 7 und besprechen Sie die einzelnen Kategorien mit den Teilnehmenden. Natürlich können diese auch selbst im Internet über Achtsamkeitsübungen recherchieren.
3. Bitten Sie die Teilnehmenden, die leeren Arbeitsblätter (Pläne) für sich selbst mit ihren Vorstellungen auszufüllen. Sie sollten sich auch überlegen, welche Aktivitäten sie gemeinsam mit KollegInnen durchführen möchten.
4. Teilen Sie die Teilnehmenden in Kleingruppen von 3-4 Personen ein. Sie besprechen die individuellen Pläne und entwickeln ein Angebot für das Team, welche Aktivitäten sie zur gemeinsamen Durchführung vorschlagen würden.
5. Diskutieren Sie im Plenum, welches die wichtigsten Elemente der individuellen Selbstfürsorgepläne sind und was sie gemeinsam für die Achtsamkeit am Arbeitsplatz tun könnten. Besprechen Sie, welche Art von täglicher Achtsamkeitspraxis in Ihrer Arbeitsumgebung

entwickelt werden kann. Dies kann auch auf wöchentlicher oder monatlicher Basis geschehen.

6. Abschluss/Zusammenfassung

Eine Unternehmenskultur, in der psychische Gesundheit einen hohen Stellenwert hat, kann durch gemeinsame Erfahrungen und individuelle Beispiele gestärkt werden.

 **Dauer:** 90-120 Minuten

 **Anzahl der Teilnehmenden:** 10-20

▶ **Material:**

- Stifte, Arbeitsblätter

▶ **Vorschläge zur Durchführung:**

- Bereiten Sie für die Teilnehmer ihre persönlichen Achtsamkeits-Selbstfürsorgepläne und einen gemeinsamen Plan vor, dem sich die KollegInnen anschließen können. Es wäre wünschenswert, dass sich verantwortungsbewusste KollegInnen finden, die andere für die gemeinsamen Aktivitäten motivieren können.

▶ **Referenzen:**

[How to be Mindful at Work - Headspace](#)

[Five mindfulness exercises for your office - Ideas \(wework.com\)](#)

[Mindfulness in the Workplace: Does It Really Work? \(apa.org\)](#)

17. Ich bin einzigartig, weil...

Thema: Unterschiede zwischen Menschen anerkennen und stärken



Lernziele: Bewusstsein für die Unterschiede im Team entwickeln, einander von einer anderen Seite der Persönlichkeit her besser kennen lernen und Spaß haben.

Durchführungsschritte:

1. Warm-Up: Diese kurze Übung eignet sich besonders zur Aktivierung der Teammitgliedern vor oder während üblicher Meetings. Sie bietet die Möglichkeit, einander von einer anderen Seite kennenzulernen und sich bewusst auf die Unterschiede und Einzigartigkeit der Persönlichkeit, des Berufs und der Geschichte der einzelnen Teammitglieder zu konzentrieren.
2. Bitten Sie Ihre Teammitglieder, einen Moment darüber nachzudenken, was sie über sich selbst denken, was in ihrer Lebensgeschichte, ihren Eigenschaften, Stärken oder Schwächen, ihrem beruflichen Werdegang usw. einzigartig ist.
3. In einer frei gewählten Reihenfolge sollten alle Teilnehmenden Aussagen über sich selbst in der folgenden Form treffen: "Ich bin einzigartig, weil...". Vorzugsweise steht der aktuelle Sprecher oder die aktuelle Sprecherin auf. Wenn jemand im Team findet, dass die Aussage auch auf ihn oder sie zutrifft, sollte er oder sie ebenfalls aufstehen. Auf diese Weise können wir sehen, inwieweit der ursprüngliche Sprecher oder die ursprüngliche Sprecherin einzigartig ist.
4. Jeder Teammitglied, das "wirklich einzigartig" war, dessen Aussage also für niemanden sonst zutrifft, erhält einen Punkt. Die

einzigartigste Person (diejenige, die die meisten Punkte sammeln konnte) ist der Gewinner oder die Gewinnerin.

5. Abschluss/Zusammenfassung: Dies kann auch als Kreativitäts- und Selbsterkenntnisübung betrachtet werden, da die Teilnehmenden aufgefordert werden, gründlich darüber nachzudenken, was sie in einzigartiger Weise können oder welche unvergleichlichen Eigenschaften sie haben.

 **Dauer:** min. 15 Minuten


 **Anzahl der Teilnehmenden:** optimal 12-16 Teammitglieder

▶ **Material:**

- Flipchart, Marker

▶ **Vorschläge zur Durchführung:**

- Die Übung kann entweder in einem bestimmten Zeitrahmen beendet werden oder wenn niemand mehr etwas dazu beitragen kann. Fragen Sie die Teilnehmenden, ob sie etwas Neues von anderen Teammitgliedern gelernt haben und ob sie vielleicht etwas überrascht hat.
- Ermutigen Sie die Teilnehmenden, an sämtliche Lebensbereiche zu denken: körperliche Merkmale, Denkweisen, Hobbys, Lebensereignisse, frühere Erfahrungen, aber auch Pläne und Träume.
- Fordern Sie die Teilnehmenden auf, mindestens eine Einzigartigkeit für jedes Teammitglied zu finden. Am Arbeitsplatz werden einheitliche Leistungen hoch geschätzt, aber es vermittelt auch ein gutes Gefühl, besonders und unverwechselbar zu sein.




▶ **Kombination mit anderen Tools:** Kompetenzmarkt (Hauptbereich:
Unterschiedliche Interessen in Einklang bringen)

▶ **Referenzen:**

Gruppenberatungen zur Selbstwahrnehmung

18. Der Lemniskat-Dialog

Thema: Aussagekräftige und transparente Gespräche

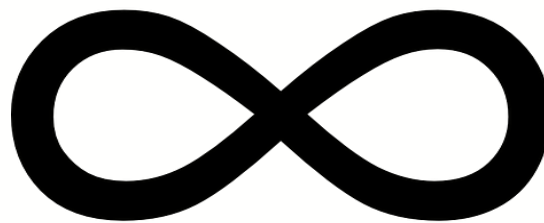
 **Lernziele:** Sich der eigenen inneren Welt bewusst werden und sie mit den Anforderungen der äußeren Welt verbinden.

Durchführungsschritte:

1. Bilden Sie Gruppen von 2-6 Personen
2. Legen Sie pro Gruppe 4 Markierungen auf den Fußboden:
1 = Beobachtungen, 2 = Gefühle, 3 = Bedürfnisse, 4 = Bitten.
Lassen Sie die Gruppe ihre eigenen Bodenmarkierungen anfertigen, denn auf diese Weise wird die Energie der Gruppe in den Markierungen wiedergegeben.
3. Lassen Sie die Gruppe diese Markierungen in einem Quadrat auf den Fußboden legen, mit genügend Platz zwischen den Markierungen, um lemniskatenförmig darum herumzugehen (Unendlichkeitszeichen):

Beobachtungen

Bedürfnisse



Anforderungen


Gefühle

4. Lassen Sie die Gruppe entscheiden, auf welches Thema sie sich während der Übung konzentrieren möchte. Zum Beispiel Zusammenarbeit, Optimierung oder die Begrüßung neuer Teammitglieder.

5. Lassen Sie die Teilnehmenden an eine Situation in ihrer Arbeit denken, die mit dem gewählten Thema zu tun hat. Dabei kann es sich um dieselbe Situation für alle Gruppenmitglieder handeln, oder jedes Gruppenmitglied kann seine persönliche Situation wählen, die es mit anderen teilen möchte. Nacheinander gehen sie durch das Lemniskat, besprechen die gewählte Situation und teilen den anderen Gruppenmitgliedern alle Informationen mit, die sie darüber herausgefunden haben.
6. Sie beginnen bei "Beobachtungen", treten auf die entsprechende Bodenmarkierung und teilen den anderen Gruppenmitgliedern Ihre Beobachtungen über die gewählte Situation mit.
7. Achten Sie darauf, dass die Beobachtungen sachlich sind. Keine Bewertungen oder Annahmen. Die anderen Gruppenmitglieder sollten sich darauf konzentrieren.
8. Als nächstes treten sie auf die Bodenmarkierung "Gefühle" und sagen laut, welche Gefühle in Bezug auf die Situation und die zuvor gemachten Beobachtungen, aufkommen bzw. vorhanden sind. Alle Gefühle sind in Ordnung. Versuchen Sie nicht darüber zu urteilen.
9. Nun gehen sie zur Bodenmarkierung "Bedürfnisse". Unterhalb ihrer Gefühle liegen ihre Bedürfnisse (oder deren Fehlen). Die vorhandenen Gefühle werden nur durch die Situation ausgelöst, nicht durch sie verursacht. Die Teilnehmenden sollen sich ihrer Bedürfnisse bewusst werden und sie mit der Gruppe teilen.
10. Nun ist die Bodenmarkierung "Bedürfnisse" an der Reihe. Wenn sich die Teilnehmenden auf ihre Bedürfnisse konzentrieren, welche Fragen oder Wünsche haben Sie dann in Bezug auf das Thema und

die gewählte Situation? Beginnen Sie gemeinsam einen Dialog darüber.

11. Wechseln Sie zum nächsten Mitglied der Gruppe. Achten Sie darauf, dass jeder zumindest einmal die Chance hat, das Lemniskat zu durchlaufen.

 **Dauer:** 20-60 Minuten (abhängig von der Anzahl der Teilnehmenden in jeder Gruppe)

 **Anzahl der Teilnehmenden:** 2-6

▶ **Material:**

- 4x A4 Seiten pro Gruppe als Markierung auf dem Fußboden
- Genügend Platz zum Begehen des Lemniskats

▶ **Vorschläge zur Durchführung:**


- Meistens reagieren wir in Gesprächen unmittelbar auf eine Situation. Bei dieser Übung werden die Reaktionen aufgeschoben. Durch das Lemniskat werden die durch die Situation ausgelösten Gefühle bewusster, und danach die Bedürfnisse, die hinter diesen Gefühlen stehen. Wenn jemand sich nach der Beobachtung einer Situation bewusster ist, was in seiner oder ihrer inneren Welt vor sich geht, kann eine andere Reaktion auf die Situation in der äußeren Welt in Form einer Bitte oder Frage auftauchen. Daher wird das Gespräch ganz anders verlaufen.

▶ **Referenzen:**

Marantz, Jane. Connecting Across Differences. Finding Common Ground With Anyone, Anywhere, Anytime. *Puddle Dancer Press* (2012)

19. 4 Perspektiven in einem Gespräch

Thema: Aussagekräftige und transparente Gespräche

 **Lernziele:** Bewusstwerden der verschiedenen Arten, wie wir in einem Gespräch zuhören, und wie sich diese auf die "übereilten Schlussfolgerungen" auswirken, die wir oft vornehmen.


Durchführungsschritte:

1. Erklären Sie der Gruppe, dass in einem Gespräch nicht nur Informationen in der Oberflächenströmung ausgetauscht werden, sondern dass wir auch über die Unterströmungen kommunizieren. Die meiste Zeit sind wir uns dessen nicht bewusst. Gleichzeitig nehmen wir beim Zuhören das Gesagte automatisch mit unserem ganzen Körper und aus mehreren Perspektiven wahr. Wenn wir uns dessen bewusster werden, werden wir uns auch aller Informationen bewusster, die sowohl in der Oberflächenströmung als auch in den Unterströmungen weitergegeben werden. Es entstehen unterschiedliche Fragen, und deshalb wird es zu unterschiedlichen Gesprächen kommen. So wird das Ergebnis des Dialogs am Ende tiefgründiger und bereichernder sein.
2. Bilden Sie Gruppen zu je 4 Personen.
3. Jedes Gruppenmitglied hat eine andere Rolle im Gespräch:
 - A.** Der/die GeschichtenerzählerIn = der- oder diejenige, der/die das Thema des Gesprächs bestimmt
 - B.** Der/die GegenspielerIn = Kritischer Zuhörer oder kritische ZuhörerIn dessen, was gesagt wird. Bezieht ein, was ausgeschlossen wird. Betrachtet das Thema aus einem anderen Blickwinkel.
 - C.** Der/die UnterstützerIn = Die Person, der erzählenden zur Seite steht. Gibt das Gesagte mit eigenen Worten wieder. Fügt

Informationen hinzu, die er/sie über das Thema weiß, um es zu bereichern.

D. Der/die ZeugIn = die Person, die auch hört, was zwischen den Zeilen gesagt wird.

4. Der/die GeschichtenerzählerIn beginnt zu erzählen, worüber er/sie sprechen möchte. (10 Minuten)
5. Die anderen hören sich die Geschichte nur aus der von ihnen gewählten Perspektive an und machen sich Notizen, um Feedback zu geben. Sie unterbrechen nicht und stellen keine Fragen. Sie lassen den/die ErzählerIn einfach seine/ihre Geschichte erzählen.
6. Nachdem der/die ErzählerIn seine/ihre Geschichte beendet hat oder die Zeit abgelaufen ist, gibt jeder Zuhörer und jede ZuhörerIn sein/ihr Feedback aus dem gewählten Blickwinkel. Der/die GeschichtenerzählerIn hört zu und notiert, was er oder sie sich merken möchte. Es soll keine Diskussion beginnen. Das Feedback soll als ein Geschenk betrachtet werden, das entweder ausgepackt oder beiseite gelegt werden kann - dies bleibt dem oder der GeschichtenerzählerIn überlassen. (max. 15 Min., d.h. jede Rolle hat 5 Min. Zeit, um Feedback zu geben).
7. Jedes Gruppenmitglied schreibt für sich auf, was es aus diesem Gespräch mitnimmt.
8. Falls noch Zeit und Energie übrig bleibt, können die Rollen getauscht und die Übung wiederholt werden. Falls keine Zeit für eine weitere Runde bleibt machen Sie den Teilnehmenden klar, dass sie alle eine Menge aus der Geschichte des Geschichtenerzählers und dem Feedback, das er oder sie von allen erhalten hat, mitnehmen.

 **Dauer:** 30-60 Minuten


 **Anzahl der Teilnehmenden:** 4 (oder ein Vielfaches von 4)

 **Material:**

- Notizzettel zum Mitschreiben während des Erzählens.

20. Begegnung mit der inneren Generationenkluft

Themen: Unterschiede zwischen Menschen anerkennen und stärken, Sich des eigenen vollständigen Wesens bewusst sein und andere als vollständiges Wesen betrachten, Aussagekräftige und transparente Gespräche, 8. Unterschiedliche Interessen in Einklang bringen

 **Lernziele:** Bewusstwerden der verschiedenen Perspektiven in uns selbst, im Team und in der Organisation. Wir betrachten die Situation in der Organisation durch die Arbeit mit Archetypen mit einem narrativen Ansatz.

Durchführungsschritte:

1. Erklären Sie der Gruppe, dass in der Diskussion über die Unterschiede zwischen den Generationen das Wort "Jugend" oder "jung oder jünger sein" wörtlich genommen wird. Betrachten wir die Situation in Organisationen aus dieser Perspektive, so geht es in der Tat um die neue Generation mit einer neuen Denkweise, die einiges anders machen will. Sie verlangen nach Freiraum, um auf ihre eigene Art und Weise arbeiten zu können. Und wenn wir ihnen diesen Freiraum lassen, wird ihre Arbeitsweise zu Spannungen mit der alten Arbeitsweise führen: so wie wir es hier zu machen gewohnt sind". Wenn wir jedoch "Jugend" auf archetypische Weise mit Hilfe des narrativen Ansatzes betrachten, wird dies unsere Herangehensweise an das Problem sofort verändern. Die "Jugend" ist auch der archetypische neue Teil von uns allen, der Raum haben will. Unser inneres archetypisches Kind, das unabhängig von unserem Alter immer noch in uns allen aktiv ist. Dieses innere Kind ist unschuldig und ursprünglich, aber auch sehr aufgeschlossen und neugierig. Als Erwachsene verdrängen wir unser inneres Kind, weil wir diese Gedanken und Gefühle mit kindlichem Verhalten assoziieren. Aber

wenn wir die Kluft zwischen den Generationen überbrücken, indem wir uns mit unserem Inneren Kind verbinden, erhalten wir neue Einsichten in die Probleme, mit denen wir konfrontiert sind.

2. Wird diese Übung in einer Gruppe durchgeführt, bilden Sie Dreiergruppen.
3. Eines der Gruppenmitglieder bittet die anderen, sein oder ihr inneres " Generationenkluft-Team" zu vertreten. Dieses Team enthält mindestens das Innere Kind und die Innere Krone (alte weise Frau). Wenn Sie mit einer größeren Gruppe arbeiten, können Sie weitere Archetypen zu Ihrem " Generationenkluft-Team" hinzufügen.
4. Entscheiden Sie, worauf sich das Gespräch mit den Archetypen konzentrieren soll. Zum Beispiel: "Was wird in dieser Organisation verdrängt?" oder "Was muss getan werden, um Raum für neue Ideen in dieser Organisation zu schaffen?"
5. Bitten Sie die RepräsentantInnen, sich mit dem inneren Archetyp, den sie repräsentieren zu verbinden und lassen Sie sie ihrem physischen Impuls folgen und einen Platz im Raum einnehmen.
6. Beginnen Sie das Gespräch mit den Archetypen, indem Sie ihnen deren "Anfangsfrage" stellen.

Die Anfangsfrage für die Krone lautet: "Welche Weisheit in dir will ausgesprochen werden?"

Die Anfangsfrage für das Kind lautet: "Welchen spielerischen Schritt möchtest du tun?"


Achten Sie auf die Antworten der Repräsentanten auf ihre Anfangsfrage.


7. Hier beginnt das Gespräch mit den Archetypen. Was haben sie über das Schwerpunktthema zu sagen? Das kann entweder ein Wort oder ein Satz sein, aber auch ein Gefühl oder eine Emotion. Beachten Sie, dass es sehr verwirrend und widersprüchlich sein kann, auf diese inneren Stimmen in Ihrem Generationenkluft-Team zu "hören". Das ist genau das, was die ganze Zeit in uns vorgeht. Das Einzige, was jetzt zu tun ist bewusst zu machen, was in unsn vorgeht. Wie bei einem sehr emotionalen Treffen mit echten Menschen sollten Sie jetzt nur noch allen im Team zuhören. Dadurch fühlen sie sich alle gehört.
8. Stellen Sie die verschiedensten Fragen, z. B.
- Was würden Sie tun, wenn Sie die Führungskraft in diesem Team wären?
 - Was halten Sie von dem, was das andere Teammitglied sagt?
 - Wenn die Stimme Ihres Inneren Kindes Ihnen beispielsweise sagt, dass Sie etwas nicht tun sollten, während Ihre Krone Ihnen sagt, dass Sie es tun sollten, oder umgekehrt, stellen Sie die Frage: "Wie kann ich die andere Generation überzeugen?"
 - Wie können beide ihre Arbeit unterstützen?
9. Jede Frage, die Ihnen in den Sinn kommt, ist in Ordnung. Hören Sie auf die Antworten in Ihrem Inneren und lassen Sie sich von deren Weisheit überraschen. Als gute Führungskraft müssen Sie sich nicht zwischen dem einen oder dem anderen Teammitglied entscheiden. Hören Sie ihnen einfach zu und entscheiden Sie, wie Sie das Beste aus den Ratschlägen machen, die sie Ihnen geben.
10. Fahren Sie etwa 10 bis 20 Minuten lang mit dieser Runde fort. Wenn während dieser Zeit Stille herrscht, lassen Sie es einfach zu. Neue

Informationen werden nach einer kleinen Pause auftauchen.
Schreiben Sie alles auf, was während der Übung zur Sprache kommt.
Auch das, was Sie nicht sofort begreifen.

11. Nach 10 - 20 Minuten fassen Sie das Thema zusammen, mit dem Sie begonnen haben, und schreiben die Schritte auf, die Sie auf der Grundlage dessen, was in der internen Generationenkluft-Teamsitzung gesagt wurde, unternehmen wollen.

12. Beenden Sie die Sitzung und danken Sie allen inneren Archetypen, die zu Ihrem Team gehören.

 **Dauer:** 30-60 Minuten


 **Anzahl der Teilnehmenden:** 1 bis beliebig viele. Wenn Sie diese Übung mit einer Gruppe durchführen, bilden Sie kleinere Dreiergruppen.

 **Material:**

- Notizzettel zum Mitschreiben während der Übung.

21. Dynamik und Balance im Team, Konstellation im Conscious Company Model („Bewusstes Unternehmensmodell“ - CCM)


Themen: Zusammenhalt schaffen, Mühelose Zusammenarbeit

 **Lernziele:** Einblick in die Teamdynamik und das Gleichgewicht in der Organisation gewinnen.

Durchführungsschritte:

1. Die Gruppe sitzt in einem Kreis; ohne Tische in der Mitte.
2. Nachdem Sie die Übung erklärt haben erhalten alle Teilnehmenden Handouts und 7 große Bögen Papier werden als Modell in der Mitte der Gruppe auf den Boden gelegt.
3. Betreten Sie nacheinander alle 7 Aspekte des Modells und erläutern diese. Stimmen Sie sich auf die Gruppe ein und verwenden Terminologie und Beispiele, die für die Gruppe relevant sind.
4. Fragen Sie die Teammitglieder, welcher Aspekt ihnen am vertrautesten vorkommt, so als ob es ihr "Zuhause" wäre. Dabei sollten die Teilnehmenden nicht zu viel Zeit zum Nachdenken haben. Ermutigen Sie die Teammitglieder, aufzustehen und auf den Aspekt ihrer Wahl zu treten. Es ist kein Problem, wenn mehrere Personen auf einem Aspekt stehen.
5. Bitten Sie die Gruppe, sich umzusehen und sich einen Überblick über die aufgestellte Konstellation zu verschaffen (nicht sprechen, nur schauen und fühlen).
6. Fragen Sie die Gruppe, was heraussticht; konzentrieren Sie sich auf die Gesamtkonstellation:
 - a. welche Aspekte am meisten gewählt wurden
 - b. welche leer geblieben sind
 - c. stehen mehr Personen auf "Gesellschaft" oder auf "Bewusstsein"

- d. Fragen Sie die Teammitglieder, ob sie Ähnlichkeiten zwischen der Aufstellung und der täglichen Dynamik und Praxis im Team erkennen können
- e. Was erfahren Sie über die Dynamik und das Gleichgewicht im Team?
- f. Ist alle am "richtigen" Platz; welche Veränderungen könnten sowohl für das einzelne Teammitglied als auch für das Team als Ganzes hilfreich sein?
7. Schlussfolgerungen können Sie für das Team ziehen, welche Themen erfordern Aufmerksamkeit, was wären Überlegungen für zukünftige Veränderungen im Team?

 **Dauer:** 30-60 Minuten (es kann auch 90 Minuten dauern, wenn Sie das Thema vertiefen)

 **Anzahl der Teilnehmenden:** 3 bis 14

▶ **Material:**

- Handout des Conscious Company Model (CCM) für jeden Teilnehmenden (auf Niederländisch und Englisch erhältlich)
- • 7 große Papierbögen mit den 7 Aspekten des CCM auf dem Boden in der Mitte der Gruppe. Verwenden Sie 2 verschiedene Farben für die Aspekte, die sich auf das "Unternehmen" und die Aspekte, die sich auf das "Bewusstsein" beziehen
- • Ideale Situation: das CCM ist auf eine große Folie gedruckt und liegt in der Mitte der Gruppe.

▶ **Vorschläge zur Durchführung:**

- Die Art und Weise, wie die 7 Aspekte zu Beginn erklärt werden, ist entscheidend für den Erfolg dieser Übung. Der Trainer muss zu dem

Aspekt "werden", wenn er/sie darüber spricht und auf dem Papier steht. Dies erfordert eine gute Vorbereitung. Der Trainer muss sich vor Beginn mit dem CCM vertraut machen.

- Das CCM-Modell ist eine Art "Spielplatz", auf dem verschiedene Spiele gespielt werden können. Es wird empfohlen, mit dem CCM auf die anderen Tools zu schauen, um ein wenig mehr spielen zu können.

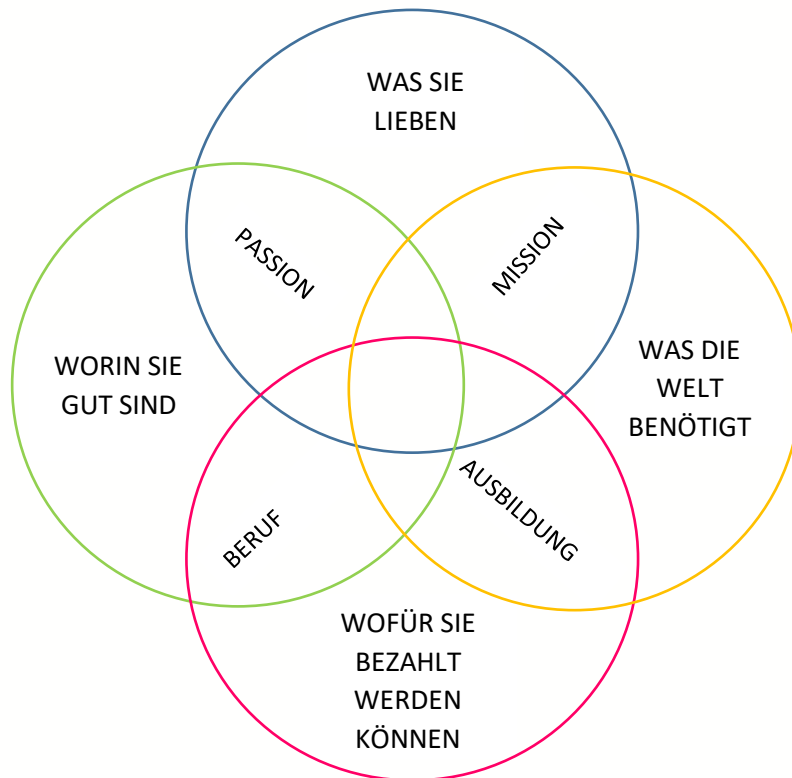
Referenzen:

- Book: 'Bewustzijn in bedrijf, in 10 stappen naar een vitale organisatie', auteur Jaap Vermuë
- <https://www.bewustbedrijf.nl/producten-diensten/model/opbouw-model/>

3. ANHÄNGE

ANHANG 1 - Ikigai bei der Arbeit

Ikigai bei der Arbeit



Fragen, um eine Passion für Ihre Arbeit zu finden:

Was macht Ihnen an Ihrer Arbeit wirklich Spaß?

Was sind die kleinen Dinge bei Ihrer Arbeit, die Ihnen Freude bereiten?

Was ist Ihre wahre Passion?

Bei welchen Tätigkeiten geben Sie wirklich alles?

Welche Themen bewegen Sie so sehr, dass Sie ständig darüber sprechen könnten?

Fragen zur Unterstützung bei der Suche nach Ihrer Mission am Arbeitsplatz:

Was ist für Sie sinnstiftend bei der Arbeit?

Wann haben Sie das Gefühl etwas wirklich Sinnvolles zu tun?

Was würden Sie vermissen, wenn Sie nicht mehr dort wären?

Bei welchen Aufgaben? Mit welchen KundInnen/KollegInnen/Zielgruppen?

Fragen zur Berufsfindung:

Wo liegen Ihre Talente?

Welche Hobbys/Interessengebiete haben Sie, die Sie gerne bei der Arbeit einbringen würden?

Was können Sie besser als einige Ihrer KollegInnen?

Fragen zur Bestimmung einer geeigneten Position in Ihrem Beruf:

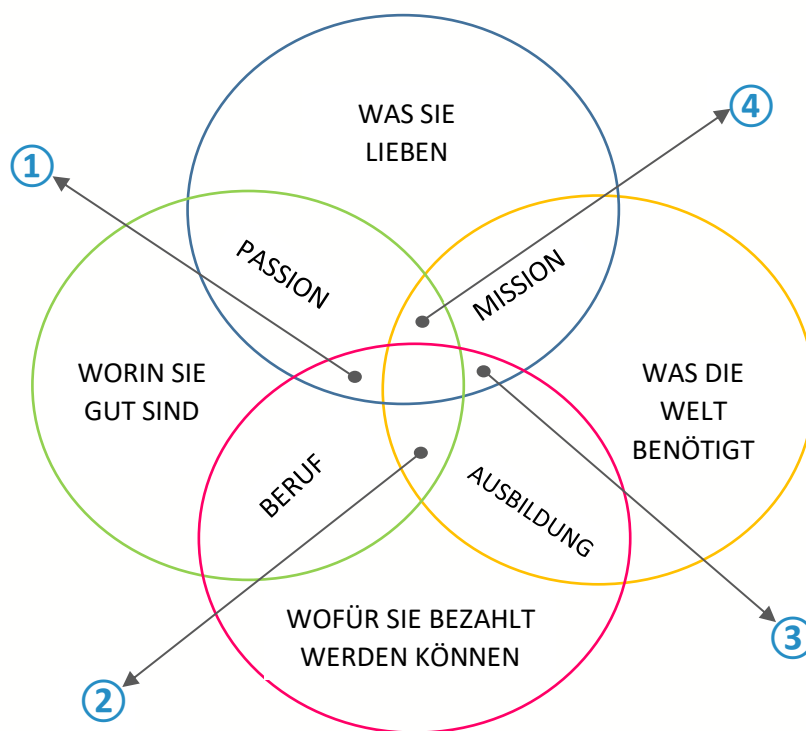
Wie haben Sie es bisher geschafft, angemessen viel Geld zu verdienen?

Was können Sie sonst noch gut, um Geld zu verdienen?

Wo sehen Sie die Möglichkeit oder die Notwendigkeit, etwas diesbezüglich zu unternehmen?

ANHANG 2 – Erkunden Sie Ihren Weg

Was benötigen Sie, um Ihren Weg zu finden?



① Sie fühlen sich zufrieden, aber auch nutzlos

- » In welchem Bereich haben Sie das Gefühl, dass Ihre Arbeit/Ihre Tätigkeit nutzlos ist?
- » Welche Ihrer Begabungen wird am wenigsten geschätzt oder benötigt?

② Sie fühlen sich wohl, aber Sie spüren auch Leere

- » In welchem Bereich haben Sie das Gefühl, dass Ihr Arbeits- und

Privatleben leer ist?

» Welchen Bereich Ihrer Arbeit/Ihres Lebens schätzen Sie am wenigsten?

③ **Sie empfinden Begeisterung und Selbstzufriedenheit, aber Sie können auch ein Gefühl der Unsicherheit verspüren**

» In welchem Bereich sollten Sie Ihr Wissen noch erweitern?

» Wie könnten Sie Ihr Selbstvertrauen stärken?

④ **Sie empfinden Freude und Erfüllung, aber Sie erkennen keinen Reichtum.**

» Für welche Ihrer Tätigkeiten erhalten Sie die geringste Wertschätzung?

» Was hat Ihnen in dem am meisten geschätzten Bereich Ihres Lebens/Ihrer Haupttätigkeit am meisten geholfen?

ANHANG 3 - Erkennen Sie Ihren Chronotyp!



Zu Bett gehen: 23 Uhr,
Aufwachen: 7:00 Uhr morgens
Konzentration: 10:00 - 2:00 Uhr
fröhlich, ständiger Fluss von
angenehmer Energie, extrovertiert

Produktivität: 10.00 - 14.00 Uhr
Konzentration auf anspruchsvolle
Arbeit, bis 16.00 Uhr leichtere
Aufgaben, nach 16.00 Uhr
entspannen und abschalten

55% der Bevölkerung

Zu Bett gehen: 23:30 Uhr,
Aufwachen : 6:30 morgens
Konzentration: 15:00 21:00 Uhr
hoch intelligent, schusselig,
Ausbrüche von kreativer Energie

Produktivität: 10.00 - 14.00 Uhr
zwischen 8-10 Uhr morgens mit
einfachen Aufgaben beschäftigen.
über den Tag verteilt Pausen
brauchen, um sich geistig neu zu
orientieren und Energie zu tanken

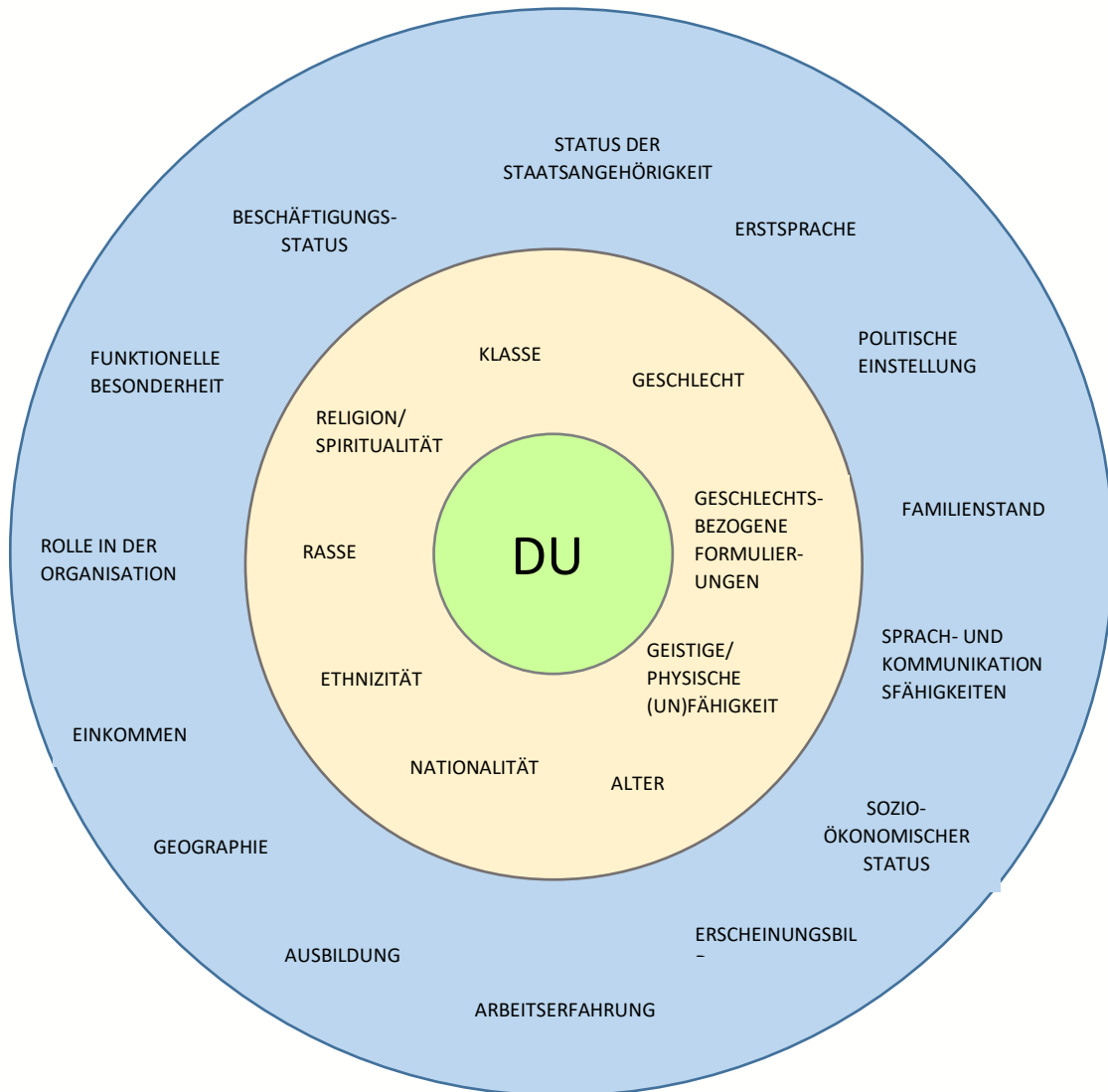
10 % der Bevölkerung

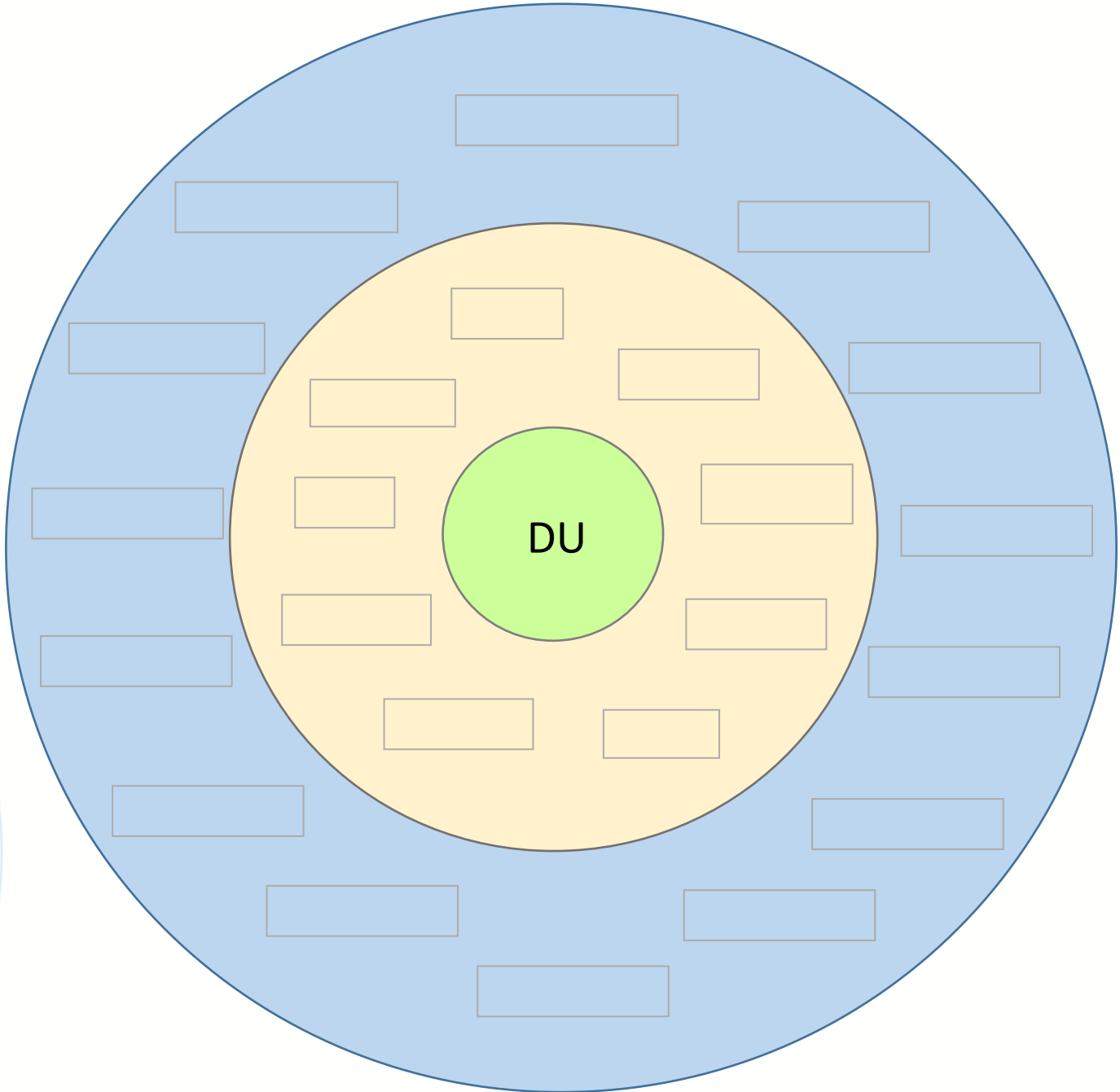
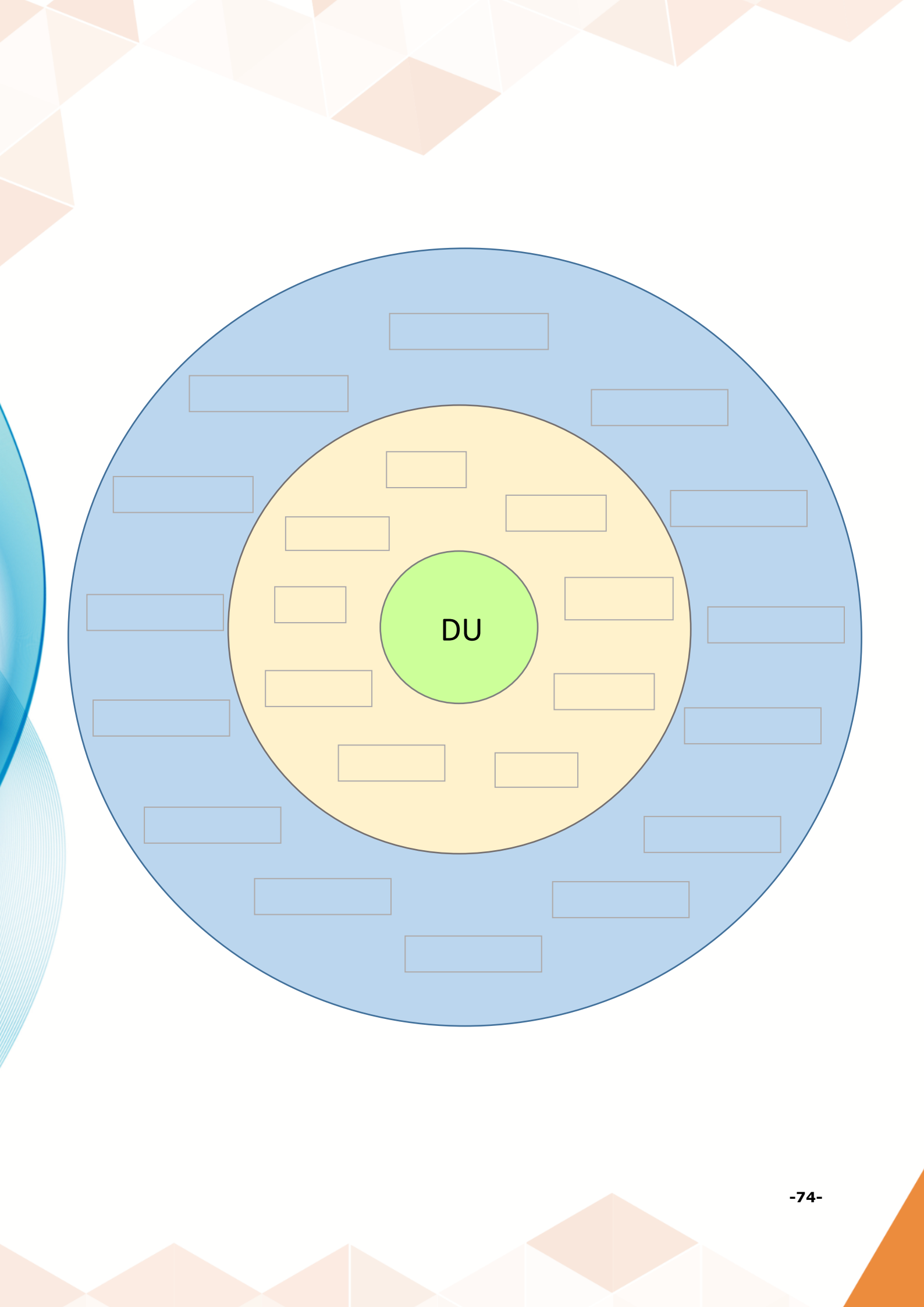
	
<p>Zu Bett gehen: 22 Uhr, Aufwachen: 6:00 Uhr morgens Konzentration: 8:00–12:00 Uhr natürliche Führungs- persönlichkeiten, charismatisch, FrühaufsteherInnen</p> <p>Produktivität: am besten am Vormittag, anfällig für ein Tief nach dem Mittagessen zwischen 14:00 und 16:00 Uhr Zeit für sich selbst am Ende des Tages ist wichtig</p> <p>15 % der Bevölkerung</p>	<p>Zu Bett gehen: Mitternacht, Aufwachen: 7:30 morgens Konzentration: 5:00–12:00 in sich gekehrt, sehr kreativ, zurückhaltend</p> <p>Produktivität: 10:00-12:00 Uhr, Konzentration auf leichtere Aufgaben, 12:00-14:00 Uhr anspruchsvolle oder kreative Arbeit erledigen, Energieschub von 17:00-21:00 Uhr</p> <p>15 % der Bevölkerung</p>

Images: Lion – image by wirestock on Freepik, Wolf – image by vladimircech on Freepik, Dolphin - image by wirestock on Freepik, Bear – image by valeria_aksakjova on Freepik.

ANHANG 4 – Identitätsrad

IDENTITÄTSRAD





ANHANG 5 – Persönliche Bedienungsanleitung

Persönliche Bedienungsanleitung

Name/ Markenzeichen



Hinweise zur Lagerung



Warnhinweise



Besondere Hinweise



Wartung und Instandhaltung

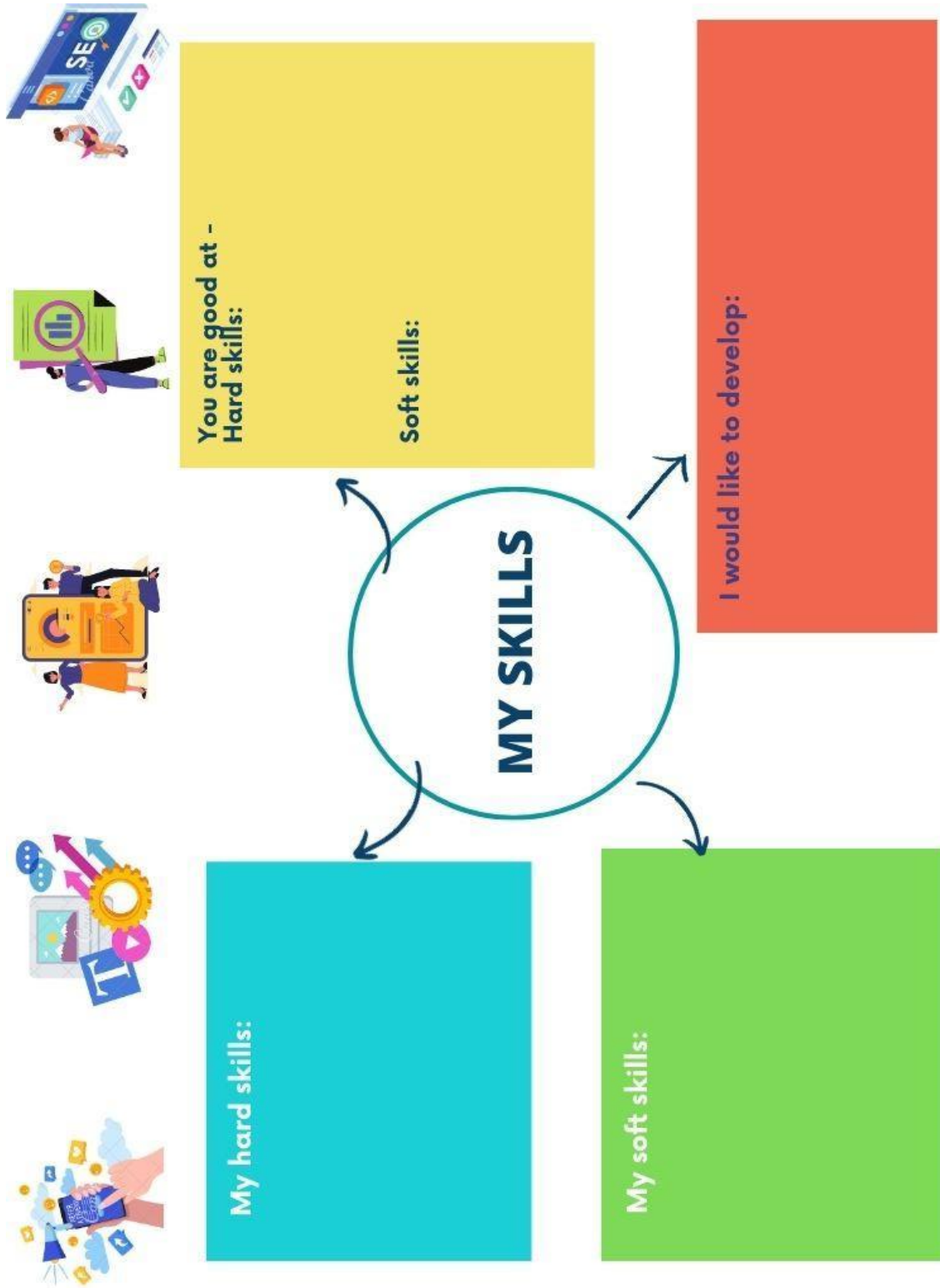


Tonfall und Handhabung



Photo by Kelly: <https://www.pexels.com/de-de/foto/ein-parkverbotsschild-an-einer-mauer-2585541/>, Photo by Tima Miroshnichenko: <https://www.pexels.com/de-de/foto/sport-aktivitat-junger-mann-geschirr-5916159/>, Photo by Karolina Grabowska: <https://www.pexels.com/de-de/foto/loffel-giesskanne-wassersprinkler-4622067/>, Photo by Andrea Piacquadio: <https://www.pexels.com/de-de/foto/frohliche-junge-frau-die-in-megaphon-schreit-3761509/>


ANHANG 6 – Kompetenzmarkt Meine Fähigkeiten



ANHANG 7 – Achtsamkeit am Arbeitsplatz


Achtsamkeit am Arbeitsplatz

MINDFULNESS ON OUR WORKPLACE




TAKE CARE OF YOUR BODY

- Take regular breaks between tasks. Between two big jobs, fit in one or two small tasks.
- Get moving! Stand up, stretch, breathe fresh air, take deep breaths, go for a short walk.
- Eat small, nutritious meals.
- Drink enough water.




TAKE CARE OF YOUR MIND

- Set your goal at the start of each day.
- Find an inspiration, a challenge and a success for each day.
- Keep the big picture in mind - Strive for balance: along with the difficulties, find and say the positive things.




TAKE CARE OF YOUR EMOTIONS

- Take time and identify your feelings - be aware of what you are in so you know what you need.
- Empathise with yourself - it's ok to work through difficult feelings, it's ok to be very upset.
- Ask for help, give help and appreciate your colleagues.
- Before you leave the office: leave what's there the next day, take what builds you up.



TAKE CARE OF YOUR COMMUNITY

- Meet, talk, connect.
- Share important stories and feelings.
- Play short, energising games together.
- Relax and do together.
- Give each other feedback on your work together.
- Dream and plan, share your passions.
- Celebrate with bigger milestones.



**MINDFULNESS
ON OUR
WORKPLACE**

