

Umgang mit Zuschreibungen¹

Autorin	Erika Lüthi
Entwicklung der Diversity-Kompetenzen	Ambiguitätstoleranz
Darum geht's	Die Teilnehmenden legen ihre Annahmen offen. Durch die Rückmeldung der betreffenden Person findet ein Kennenlernen statt.
Ziele	Der eigenen Verhaltensweisen und Muster im Umgang mit Unterschiedlichkeiten, mit Fremdem und mit Zuschreibungen bewusst werden.
Benötigte Zeit	30 Minuten
Teilnehmende	Beliebig
Räumliche Erfordernisse	Genügend Platz für die Stuhlkreise der Kleingruppen
Vorbereitung, Hilfsmittel	Anweisungen auf Flipchart
Besondere Hinweise	Diese Übung eignet sich für Gruppen, die neu zusammengesetzt sind. Sie kann nach einer kurzen Vorstellungsrunde als ein vertieftes zweites Kennenlernen eingesetzt werden.
Beschreibung der Übung	<p>1. <i>Schritt</i>: 2 bis 4 Personen sitzen in einem kleinen Kreis (ohne Tische). Person A stellt sich (freiwillig) zur Verfügung und die anderen äußern ihre Vermutungen über sie/ihn in Bezug auf folgende Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Was beschäftigt sie/ihn? Was macht sie/er? (Hobbys, Freizeitgestaltung, Sport, Essen) • Wie und wo wohnt sie/er? (eigene Wohnung, WG, Wohnheim, in der Stadt, auf dem Land) • Wie sieht ihr/sein Alltag aus? Welche Herausforderungen hat sie/er? • Welche Klischees oder Vorurteile stören sie/ihn? <p>Person A achtet darauf, wie diese Vermutungen bzw. Zuschreibungen auf sie/ihn wirken.</p> <p>2. <i>Schritt, Reflexion</i>: Person A meldet zurück, was für sie bekannt war, was neu, was fremd, was sie überrascht hat.</p> <p>3. <i>Schritt</i>: Rollenwechsel, bis alle Teilnehmenden Rückmeldungen erhalten haben.</p>
Auswertungsfragen	<p>Reflexion im Plenum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie ist es mir beim Erfahren von Bekanntem ergangen? • Was habe ich nicht gerne gehört?

¹ Aus: Lüthi/ Oberpriller/ Loose/ Orths: *Teamentwicklung mit Diversity Management. Methoden-Übungen und Tools*, Bern 2013, S. 162.