

MIT DEN HÜTEN VON DE BONO
PROFESSIONELL KOMMUNIZIEREN:

“VERSTEHEN WIR EINANDER?”

EIN ARBEITSBUCH FÜR TEAMKOLLEGEN

Erik Bosch

HERAUSGEGEBEN VOM BOSCH & SUYKERBUYK TRAININGSZENTRUM BV



Vorwort

Meine Arbeit

Schon lange arbeite ich in Teams und Organisationen in den Niederlanden, im deutschsprachigen Gebiet und in Belgien. Eine berufliche Laufbahn, die mir viel Arbeitsfreude bringt!

Ich spreche mit Menschen über das, was sie bewegt. Wie es in ihrer Beziehung mit Klienten aussieht und wie ihre Beziehungen zu Kollegen sind. Ich befasse mich in meinen Teamtrainings, in Kongressen, interaktiven Studientagen und Beratungen mit Themen wie respektvolle Begegnung, moralische Dilemmata, kundenzentriertes Arbeiten, Sexualität, Tod und Sterben, Grundhaltung und Führung, sexueller Missbrauch, methodisches Arbeiten und natürlich: professionell kommunizieren!

Vieles steht und fällt mit der Kommunikation

Zunehmend war mir aufgefallen, dass professionelle Kommunikation mit allen genannten Themen verbunden ist. Vieles steht oder fällt mit der Kommunikation. Es ist wichtig, auf angenehme Weise in Verbindung zueinander zu treten, unsere jeweiligen Qualitäten zu nutzen, angemessen Feedback zu geben und zu empfangen.

Wenn wir einander nicht respektvoll begegnen, wie sollten wir dann einer Klientin, einem Klienten respektvoll begegnen können? Wir treten mit unseren Qualitäten denen eines Klienten gegenüber. Folglich ist es von unschätzbarem Wert, psychisch ineinander zu investieren. Das beschert Arbeitsfreude und beugt Stress und Burn-Out vor.

Überall dieselben Fragen

Gemeinsam mit Ellen Suykerbuyk habe ich in der letzten Zeit immer mehr im deutschsprachigen Gebiet gearbeitet. Auch da stellten wir fest, dass es hier nicht anders ist: Wie fällt es uns doch oft schwer, anständig miteinander zu kommunizieren, einander auf unser Verhalten anzusprechen, einander Komplimente zu machen, Verhalten und Person von einander zu unterscheiden und Funktion und Emotion auseinander zu halten.

Ein sicherer Mechanismus für die Bildung von Teams, ein handliches Arbeitsbuch

Das alles hat mich dazu gebracht, ein kleines Buch zu publizieren. Als Trainer kenne ich eine Reihe von Teambildungsmechanismen. Am praktischsten von allen finde ich die

Hüte von de Bono. Während unserer Workshops zum Kommunikationstraining bemerken wir nämlich, dass die Arbeit mit den Hüten von de Bono – vorausgesetzt, sie sind adäquat angepasst – ein sicherer, schneller und einfacher Teambildungsmechanismus ist. Diese Erfahrung hat bei mir zu dem Entschluss geführt, einige Spiele in Bezug auf die Farben von de Bono zu entwickeln. Meine Erfahrungen (in diesen Workshops) und die dabei erhaltenen Feedbacks zeigten mir, dass diese Spiele eine sehr gute Unterstützung im professionellen Umgang miteinander sind, dass sie der Kommunikation sehr zugute kommen und zu struktureller Anwendung führen.

Dieses Büchlein ist also ein Arbeitsbuch, mit dem Sie direkt in der Praxis mit Ihren Kolleginnen und Kollegen loslegen können. Nach einer einfachen Erläuterung der Farben von de Bono enthält es eine Anzahl von Übungen, Fragen und Aufgaben, die Sie miteinander durchspielen können: „Mit den Hüten von de Bono spielen“.

Warum es von Bedeutung ist, Dinge zu implementieren und beizubehalten

Weil dieser Ausgabe auch fünf Kartensets von de Bono beigelegt sind, können Sie mit den Übungen direkt beginnen. Wenn Sie etwas miteinander absprechen, besteht die Kunst darin, diese Absprache miteinander festzuhalten, sie zu sichern (Oft erlebt man, dass bestimmte erklärte Absichten nach einigen Wochen wieder wie ein Soufflee in sich zusammenfallen.). Bei der Kommunikation geht es aber oft sowohl um Kultur als auch um Struktur. Kultur heißt zum Beispiel: „Wir kommunizieren offen miteinander, wir sprechen einander auf unser Verhalten an.“ Struktur bezieht sich auf die Richtlinien, entlang derer wir das tun. Zum Beispiel durch den Einsatz der Farben, der Qualitäten, der Hüte von de Bono. Indem wir methodisch vorgehen. Methodisch vorgehen heißt: „Methodisches Arbeiten ist zielgerichtet, bewusst und systematisch unter Einsatz all deiner Möglichkeiten mit dem einen Menschen umgehen, mit dem Ziel, das Wohlbefinden des anderen zu optimieren. Dabei sollen Sie Ihr menschliches Gesicht bewahren, also Ihre einzigartige Spontaneität“ (BOSCH 2002⁵, Seite 134). Mit den Hüten von de Bono können Sie gut implementieren, gut methodisch arbeiten. Ich habe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in verschiedenen Organisationen überraschende Dinge damit tun sehen. Bei diesen Gelegenheiten hatten sie den grünen Hut auf, den Hut der Kreativität.

Kennen wir einander im Team, in der Organisation?

Holen wir das Beste aus uns selbst und aus unseren Kollegen heraus?

Kommt das der Arbeitsfreude zugute?

Sind Emotionen bei uns der Treibstoff unseres Tuns, ohne dass wir uns darin verlieren?

Gibt es in unserem Team, in unserer Organisation viel Blau (Blau steht für Interesse)?

Und so geht es immer weiter. Viele Fragen, die wir mit Hilfe der Hüte von de Bono leicht beantworten können. Und dadurch können wir Merkmale in Bezug auf uns selbst, unser Team und die Organisation, von der wir ein Teil sind, formulieren.

Dieses Büchlein und diese Karten sind für jede Situation geeignet, in der von einem Team die Rede ist. Wir haben die Erfahrung und spielen diese Methodik folglich im ganzen Sektor der sozialen Arbeit durch (Altenpflege und Pflegeheim, Hilfen für Menschen mit einer geistigen oder körperlichen Behinderung, Jugendhilfe, Psychiatrie, Krankenhäuser), in Betrieben, in verschiedenerelei Schulen, in der kommunalen Verwaltung, bei der Feuerwehr oder in Anwaltskanzleien. Der Ort macht keinen Unterschied. (Schlecht) Kommuniziert wird überall. Es ist immer eine Frage der Verhältnisse.

Auch für Studenten der Fach- und Hochschulen, die für eine Funktion im Gebiet der sozialen Arbeit ausgebildet werden, ist dieses Thema sehr empfehlenswert. Die Bedeutung einer Grundhaltung und kritischer Selbstreflexion erkennt man in den Qualitäten wieder, an denen wir interessiert sind. Mit diesen Qualitäten zu arbeiten, steht immer für reine kritische Selbstreflexion!

Ich hoffe, mit diesem Buch und mit diesen Spielen und mit den Karten einen Beitrag zur (Verbesserung der) professionellen Kommunikation für mancherlei Arbeitsplätze liefern zu können.

Erik Bosch
Bosch & Suykerbuyk Trainingszentrum
Dezember 2005
Wierden, Niederlande



1 Zusammen arbeiten oder zusammenarbeiten

„Wie können Teammitglieder ihr Team genießen?“

„Ihr könnt zusammen arbeiten und zusammenarbeiten“ (BOSCH 1998, Seite 115). Werden die Wörter nun zusammengeschrieben oder gerade nicht? Wie ist das in Ihrem Team, in Ihrer Organisation?

In manchen Teams arbeitet man unglaublich gut zusammen. Es ist ein Genuss, in einem solchen Team zusammenzuarbeiten. Es herrscht viel Arbeitsfreude. Man lernt auch viel voneinander. Wenn Sie mit etwas ein Problem haben, wissen die anderen das. Das wird als eine Sache betrachtet, der man besondere Aufmerksamkeit widmet, und Ihnen wird bei dieser Sache geholfen. Jeder hat so seine Punkte, die besonderer Aufmerksamkeit bedürfen. Wenn Sie etwas gut können, dann wird das benannt, und man macht Gebrauch davon. Qualitäten werden genutzt und ausgebaut.

In anderen Teams erleben Sie, dass man einander nicht gut versteht. Dass man nebeneinanderher lebt. Oder zu wenig Gebrauch von den wechselseitigen Qualitäten macht, die gegenseitigen Schwierigkeiten nicht kennt. Dass man einander nicht gut genug (professionell) kennt. Oder sogar gegeneinander arbeitet!

In was für einem Team arbeiten Sie?

Kennen wir einander gut, und zwar auf professionelle Weise?

Was beinhaltet das Ihrer Meinung nach: einander professionell kennen?

Wie viel müssen oder dürfen Sie eigentlich voneinander wissen?

Müssen wir untereinander unsere Sündenregister aufklären?

Kennen Sie die Qualitäten Ihrer Kolleginnen und Kollegen? Und die sich daraus ergebenden Fallstricke?

Steckt in Ihrer Qualität eigentlich auch immer ein Fallstrick?

Oder ist das nicht so?

„Die Hüte von de Bono“: Eine sichere, schnelle und einfache Methode, ein brauchbarer Teambildungsmechanismus

Mit den Farben oder den Hüten von de Bono zu arbeiten, ist eine schöne und angenehme Weise, um sich mit professioneller Kommunikation zu beschäftigen und um einander (noch) etwas besser zu verstehen.

Ich kenne ziemlich viele Teambildungsmechanismen. Als ich – vor einigen Jahren – selbst mit den Hüten von de Bono in Berührung kam, war ich sehr schnell von diesem Teambildungsmechanismus beeindruckt. Denn mit den Hüten von de Bono können Sie auf ziemlich sichere, schnelle und einfache Weise über Ihr Selbstbild und Ihr Fremdbild reflektieren und über die Art, wie man mit einander arbeitet.

Sicherheit

Das Wort Sicherheit halte ich für ein sehr wichtiges Wort. Stellen Sie sich nur vor, dass Sie einander nicht vertrauen oder sich beieinander nicht wohlfühlen. Ist es denn nicht wichtig, einander Feedback geben zu können, zu sagen, was man gut oder weniger gut aneinander findet, ohne einander zu verletzen! Wenn Sie diese Methode gut umsetzen, ist Sicherheit (fast) garantiert. Das kommt daher, dass jeder Fallstrick, jedes übers Ziel Hinausschießen letztlich auf eine Qualität verweist. Ein sehr positives Menschenbild und eine sehr positive Vision vom Leben liegen diesem Teambildungsmechanismus zu Grunde. Wenn Sie miteinander verabreden – auf Grund Ihrer Haltung zum Leben – dass Qualität die Grundlage allen Handelns ist, dann wird der Umgang miteinander ein gutes Stück angenehmer.

Schnelligkeit

Innerhalb einiger viertel Stunden oder einiger Stunden können Sie mit dieser Methode einiges erreichen! Hören Sie, was ein anderer von Ihnen hält. Der andere hört, was Sie von sich selbst denken. So kommen Selbstbild und Fremdbild zusammen: Stimmen das Selbstbild und das Fremdbild überein, oder laufen sie auseinander? Wirkt manches überraschend, oder ist es eine Bestätigung? So entsteht in der Folge eine Abbildung Ihrer Qualitäten: „Was läuft in diesem Team gut, was könnte in diesem Team besser gehen?“

Einfachheit

Die Methode ist ganz einfach. „Das Kennzeichen für das Wahre liegt in seiner Einfachheit.“ Warum soll man es schwierig machen, wenn es auch einfach geht? Im Grunde kann jeder diese Methode verstehen, das ist meine Erfahrung. Sie brauchen dafür keine höhere Bildung.

Selbstbild und Fremdbild zusammenbringen: kommunizieren

Ihr Selbstbild (so denken Sie von sich) und das Fremdbild über Sie (so denkt ein anderer über Sie) können Sie mit dieser Methode zusammenbringen, um zu sehen, ob die beiden

übereinstimmen (eine gegenseitige Bestätigung) oder eben sehr auseinanderdriften (erstaunliche Bilder, die der andere von Ihnen hat). Wenn Sie weiter miteinander über die Übereinstimmung oder die überraschende Verschiedenheit kommunizieren, tritt vielerlei zu Tage! Sie können nachfragen, warum jemand sich selbst bestimmte Hüte oder Farben oder Qualitäten zuspricht. Sie können nachfragen, warum jemand Ihnen bestimmte Hüte oder Farben oder Qualitäten zuspricht.

Gestehen Sie einander Ihr Fremdbild zu?

Tauschen Sie miteinander aus, wie Sie voneinander denken?

Und fragen Sie weiter?

Inzwischen habe ich mit den Hüten von de Bono viele Teambuildingseminare in verschiedenen Teams aus dem Bereich der Hilfen für behinderte Menschen durchführen können (in der Dauer variierend von einem Tag über mehrere Tage bis hin zu kompletten Kulturveränderungsprojekten), und meine Begeisterung ist nicht kleiner geworden. Sofern sie gut eingeführt wurde (durch einen fachkundigen, erfahrenen Trainer), hilft diese Methode im Umgang mit Konflikten, das ist meine Erfahrung, und es gelingt, wieder respektvoll miteinander umzugehen.



2 Die Metapher der Hüte von de Bono

Edward de Bono geht davon aus, dass es sechs Arten des Denkens und Wahrnehmens gibt. Diese sechs Arten des Denkens fasst er mit farbigen Hüten (rot, schwarz, weiß, gelb, grün und blau) zusammen. Diese sechs Farben, diese sechs Denkweisen, verkörpern sechs Qualitäten. Diese Denkweisen, diese Qualitäten, finden sich in jedermanns Kopf (jeder Mensch hat also alle diese Farben in sich) und folglich befinden sie sich auch in jedem Team. Zum Glück!

In manch einem Team sind bestimmte Farben stärker vertreten als in einem anderen Team, mit allen Möglichkeiten der dadurch gegebenen Fallstricke, die sich aus den im Team vorhandenen Qualitäten ergeben. Das Nachdenken über die Farben innerhalb eines Teams führt Selbstbild und Fremdbild zusammen und vergrößert die Zusammenarbeitsmöglichkeiten eines Teams.

- **Qualität und über das Ziel hinausschießende Qualität**

Jeder Mensch hat also alle Farben. Der eine hat aber mehr von der einen Farbe, der andere mehr von einer anderen. Sie könnten davon eine Reihenfolge aufstellen. Vielleicht erkennen Sie einige Farben, die Sie besonders kennzeichnen, die Ihnen spezifisch auf den Leib geschrieben sind, die bei Ihnen im Vordergrund stehen, die Sie von anderen unterscheiden. Jede Farbe steht stellvertretend für eine Qualität.

Sie können auch mit Qualitäten übers Ziel hinausschießen. Ich schlage vor, das als überschießen oder Übererfüllung zu bezeichnen. Sie selbst, aber auch ein anderer, kann Schwierigkeiten damit haben, wenn Sie zuviel Qualitäten vorweisen, wenn Sie damit überschießen. Diese Qualität sollten Sie dann ein bisschen dosieren, anders gesagt, vorsichtiger einsetzen.

Mit einer Qualität überschießen: Eine solche Denkweise ist ein sehr positiver Blick auf die Dinge, auf die Welt, auf das menschliche Verhalten. Ein positives Menschenbild. Darin liegt meiner Meinung nach ein großer Vorteil der Art des Denkens, des kreativen Denkens von de Bono. Das positive Denken bietet uns sehr viel mehr Möglichkeiten. Mir scheint die folgende, auf Realität basierende Anekdote, im Hinblick auf diese Art zu denken, ein Scherz mit erstem Kern, eine Metapher.

- **Die Dosierung von Qualität**

Angenommen, Sie finden einen Kollegen (grauenhaft) dominant. Sie ärgern sich dann über diesen Kollegen. Sie rebellieren. Sie können – mit gestrecktem Finger auf den betreffenden Kollegen zeigen und selbst feuerrot werdend – schreien: *„Du elendes Rindvieh“ (auch jegliche andere Verwünschung, die Ihnen einfällt), „du gehst mir enorm auf den Senkel, höre um Himmels willen auf damit!“* Auch nonverbal kann man es Ihnen ansehen, dass es Ihnen mehr als Ernst ist, dass Sie sich gewaltig ärgern.

Sie können aber auch, in aller Ruhe, sitzen bleiben und bedächtig sagen: **„He Kollege, könnten Sie vielleicht Ihre Qualität ein bisschen feiner dosieren?!“**

Im Prinzip sagen Sie dasselbe. Wenn jemand mit seinen Qualitäten übertreibt, wird uns das lästig. Die Beziehung leidet darunter. Alles hängt voneinander ab.

Wohlgemerkt: Es geht hier um Humor mit einem besonderen seriösen Unterton. In der folgenden Beschreibung der sechs Farben werde ich sowohl die Qualität als auch die Übererfüllung einer Qualität beschreiben. Manchmal empfiehlt es sich, dass Sie Ihre Qualität mehr zu entwickeln lernen, mehr zu zeigen, und manchmal sollten Sie Ihre Qualität besser zu begrenzen, zu dosieren lernen.

- **DER ROTE HUT**

Die Qualität Rot

Der rote Hut steht für **Emotion**.

Für Sie stehen die Erlebnisse, die Sie hatten, im Mittelpunkt. Die Eindrücke. Sie sind verliebt. Sie ärgern sich. Sie sind froh, dass jemand Ihnen geholfen hat. Diese Emotionen zeigen Sie. Beim roten Hut geht es um die Äußerung von Emotionen. Natürlich hat jeder mann viele Emotionen. Aber nicht jeder zeigt sie.

So gibt es in jedem Team jemanden, der am schnellsten Emotionen zeigt. Jemand, der (super)spontan ist, unmittelbar. Wer ist das in Ihrem Team? Jemand, der sich schnell äußert, seine Eindrücke wiedergibt. Zweifel, Wut, Überraschung, ein Kompliment, Wertschätzung, Lachen, Verliebtheit, Ärger, Ernst, alles kommt sofort auf den Tisch.

Stellen Sie sich vor: Sie haben ein bestimmtes Erlebnis, einen bestimmten Eindruck von einer neuen Entwicklung, einer Entwicklung in Ihrem Team oder in der Organisation. Sie können dieses Erlebnis nicht rationalisieren (wie das beim weißen Hut der Fall wäre, dem Hut, bei dem es um Tatsachen und Objektivität geht). Aber Sie äußern diesen Eindruck natürlich, „setzen den roten Hut auf“ und geben an, welche Emotionen das bei Ihnen hervorruft. Rot steht für Emotion, für Triebe. Weiß steht für die Ratio, die Funktion (doch dazu später). Rot und Weiß ergänzen einander sehr gut, sie sind komplementär zueinander.

Das Zeigen Ihrer Emotionen ist sehr wertvoll, das ist eine Qualität. Es hat etwas Direktes. Wenn jemand rote Qualität zeigt, wissen Sie sofort vom anderen, woran Sie sind, Sie können darüber miteinander reden. Sie können Verbindung zueinander aufnehmen.

Emotionen gleichen dem Schmieröl einer Maschine: Wo es zu wenig Raum für Emotionen gibt, ist zu einem bestimmten Zeitpunkt das Öl aufgebraucht. Dann läuft sich der Motor fest. Stress und vielleicht daraus sich ergebendes Burn-Out, Überspannung, kann Folge davon sein. Es gibt eine deutliche Verbindung zwischen der Fähigkeit, Emotionen zu äußern und der Höhe von Ausfallzeiten wegen Krankheit innerhalb einer Organisation. Viele Untersuchungen bestätigen: Wer seine Emotionen zeigen kann, wird weniger schnell krank. Sagen zu können, wovon einem das Herz übergeht oder was einem über die Leber läuft, das hilft zu entspannen. Es kann herrlich sein, sich einfach gehen lassen zu können, seine Emotionen mit einem anderen teilen zu dürfen. Wenn aber zu viel Öl in der Maschine ist, kann sie überlaufen, überhitzt werden, explodieren. Mit all den zur Schau gestellten Emotionen können Sie sich selbst auch ineinander verlieren, kann eine Beziehung gestört werden, überhitzt.

- **Wenn die Qualität Rot überschießt**

Sie können natürlich mit einer Emotion auch übertreiben, mit der Qualität Rot überschießen. Dann hat ein anderer Schwierigkeiten mit Ihnen. Sie können Dinge zu heftig äußern, zu unmittelbar reagieren, zu schnell reagieren, zu wenig nachdenken, zu wenig funktional sein, zu dominant sein mit Ihren Erlebnissen. In solchen Fällen können Sie sich zu wenig an Tatsachen orientieren. Dann wäre es gut, erst einmal bis zehn zu zählen. Und zu erwägen, wie die Dinge tatsächlich liegen, inwiefern etwas objektiv begründet ist.

Im Spannungsfeld Funktion versus Emotion (siehe auch meine niederländische Publikation über moralische Dilemmata: „Waar bemoei je je mee?!“, 2. Auflage 2003) gibt es also zuviel auf der Seite der Emotionen. Es ist gut, wenn Sie sich dessen bewusst sind. Wenn Sie wissen, wie Sie damit auf andere wirken. Sie können – wenn Sie das wollen – Ihre Qualität, Ihren roten Hut dann etwas besser dosieren.

Es ist aber auch gut, wenn Sie realisieren, dass im Grunde unter dieser Übererfüllung eine große Qualität liegt. Wenn auch Ihr Gegenüber das weiß, das durchschaut, kann es selbst auch wieder mehr Raum gewinnen. Es kommt Ihrer Kommunikation sehr zugute, wenn Sie die Qualität, die einer überschießenden Reaktion zu Grunde liegt, erkennen können. Wir sehen dann anders aufeinander, verstehen einander besser.

Ich selbst kann ziemlich rot sein. Auch eine meiner Schwestern. Wir hatten ziemliche Schwierigkeiten miteinander, bis zu dem Moment, in dem wir das gemeinsam besprachen. Nun können wir darüber lachen. Denn nun haben wir ausgesprochen, dass wir

beide in dieser Qualität überschießen. Wir bemühen uns, diese Qualität ein bisschen zu dosieren, und ärgern uns folglich weniger übereinander, weil das Phänomen besprochen worden ist und seinen Platz bekommen hat. Das Problem ist weniger belastend, im Verhalten erscheint es dann normalisierter.

Vor einiger Zeit stellte man in einem Team fest, dass es dort ziemlich viel Rot gab. Während der Besprechung quasselten alle durcheinander (während man doch sagte: „Wir haben zu wenig Zeit für Besprechungen“). Es sprühte nur so vor Rot. Es wurde wenig methodisch gearbeitet (es gab zu wenig Weiß). Die Erläuterung der Hüte von de Bono führte zu einem gemeinschaftlich formulierten Merkposten, die Treffen anders zu veranstalten. Gleichzeitig bemerkte man, dass es nicht gut sein würde, die Qualität Rot bei Seite zu stellen. „Du musst immer du selbst bleiben können.“ „Verleugne dich selbst nicht!“, „Aber immer mit Maßen“, fügte jemand hinzu, „in aller Angemessenheit.“

Zu wenig oder zuviel Rot zeigen, jeder formuliert seine eigenen Merkmale

Eine andere Kollegin im Team sagte: „Ich könnte ruhig etwas mehr Rot zeigen, ich finde das aber so schwierig.“

Der Teamleiter fragte: „Was meinst du damit?“

„Nun ja, ich habe das normalerweise nicht so gewagt, in so einer großen Gruppe, aber, ehrlich gesagt ... auch nicht in einer kleinen Gruppe.“

„Wie können wir dabei helfen?“, fragte der Teamleiter.

„Indem Ihr mich manchmal nach meinen Gefühlen fragt“, antwortete die Betreuerin schüchtern. Danach war nämlich noch nie gefragt worden.

„Eigentlich seltsam“, konstatierte jemand, „wie kommunizieren wir hier eigentlich?“

Eine andere Kollegin bemerkte, dass sie – auch durch ihre Dominanz – immer noch überschießend Rot reagierte. „Da könnt Ihr mich aber ruhig drauf ansprechen.“ Diese Bemerkung war für manche Teammitglieder ziemlich überraschend und beinhaltete zugleich eine Öffnung in der Kommunikation, eine Chance, miteinander auf eine andere Art und Weise in Verbindung zu treten.

Man hatte eine solche Bemerkung niemals bei dieser dominanten Frau erwartet. „Das hätte ich nie gewagt“, sagte eine etwas stillere Kollegin. „Das denkst du“, reagierte die Dominante. „Das ist aber wirklich das Letzte, was ich bezwecken wollte. Nein, wie ärgerlich!“

„Aber du wirkst immer so stark.“

„Ach Mensch, ich fühle mich so unsicher!“

„Du?“

Ein Gespräch über Intentionen, Erwartungen, Selbstbild und Fremdbild entstand. So

hatte man – ehrlich gesagt – noch nie miteinander gesprochen. „Unsere Kultur sollte sich verändern“, schlug eine Kollegin vor.

Die Besprechung der Hüte von de Bono führte in diesem Team zu einer Reihe sensationeller Beschlüsse und Beobachtungen auf individuellem, teambezogenem und organisationsbezogenem Niveau. Das ist reiner Gewinn. Die Erkenntnisse wurden in Merkpunkte umgesetzt, die in den Teamversammlungen zur Wirkung kommen. Sie erhalten ihren Platz in dem „ewig währenden methodischen Zyklus“ (siehe später). So wird Etlliches festgehalten, implementiert, und man gestattet sich und einander neue Vorhaben.

Ihre roten Anteile

Manche Menschen würden gerne mehr von ihrer roten Qualität zeigen und diese entwickeln. Mehr Emotionen äußern, mehr Gefühle zeigen im Umgang mit anderen.

Andere Menschen würden ihre Qualität Rot ein bisschen eingrenzen, dosieren wollen.

Wie äußert sich die Qualität Rot bei Ihnen?

Wollen Sie diese Qualität stärker einsetzen oder eher einschränken?

Was erwarten Sie in dieser Hinsicht von Ihren Kolleginnen und Kollegen oder von Ihrer Teamleitung?

Kennen Sie sich selbst auf diesem Gebiet gut?

Kennen Ihre Kolleginnen und Kollegen Sie auf diesem Gebiet gut?

- **DER SCHWARZE HUT**

Die Qualität Schwarz

Eine weitere wichtige Farbe ist die des schwarzen Huts. Manchen Menschen in einem Team zeigen nämlich ziemlich schnell den schwarzen Hut.

Mit Schwarz erklären Sie auf motivierte, begründete und argumentierende Weise, warum etwas nicht geht. Schwarz hat eine hohe Qualität. Oft denken Menschen, dass die Farbe Schwarz etwas mit Pessimismus zu tun hat. Schwarz als der Schwarzseher. Aber das ist nicht so. Jede Farbe ist für sich nämlich neutral. Das bedeutet, dass man mit jeder Farbe drei Richtungen einschlagen kann. Sie können nämlich Ihre Qualität

- einfach benutzen, auf angemessene Art und Weise, passend innerhalb der spezifischen Situation, in der Sie sich befinden. Sie setzen diese Qualität dann ganz normal ein.
- zu wenig zeigen, Sie sollten diese Qualität vielleicht entwickeln.
- zu heftig zeigen. In diesem letzten Fall übertreiben Sie Ihre Qualität (überschießen). In diesem Fall zeigen Sie zu viel des Guten, und Sie Selbst oder andere leiden darunter.

Dieses Spiel- und Lernmaterial „Verstehen wir einander?“ ist ein Produkt des niederländischen **Bosch & Suykerbuyk Trainingszentrums**. Es richtet sich an Teams, die ihre Zusammenarbeit gut gestalten wollen. Das Material enthält fünf Kartensets – nach dem britischen Psychologen Edward de Bono – und ein Arbeitsbuch für Teamkollegen. Insgesamt ist dies eine einzigartige Chance für die Bildung von Teams, schnell, sicher und einfach!

Sie können zusammen arbeiten oder zusammenarbeiten. Mit 15 herausfordernden Übungen werden Selbstbild und Fremdbild miteinander in Verbindung gebracht. Geben Sie einander Feedback ohne zu verletzen! Die Arbeit nach dieser Methode führt zu neuen Vorhaben innerhalb von Teams und Organisationen.

Weitere Materialien aus dem Angebot des Bosch & Suykerbuyk Trainingszentrums:

- Von Kopf bis Fuß. Eine Aufklärungsmappe
- Bildtafel der Emotionen
- Bücher und andere Publikationen

Das Bosch & Suykerbuyk Trainingszentrum veranstaltet Fortbildungen und Kongresse für Betreuer(innen) und Verwandte im Bereich der Hilfen für Menschen mit geistiger Behinderung.

Die Hauptthemen sind:

- respektvolle Begegnung,
- professionelle Kommunikation,
- Sexualität und der Umgang mit sexuellem Missbrauch.

Auch Beratung zu diesen Themen wird angeboten.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter

www.konzeptbildung.net

www.bosch-suykerbuyk.com

Bosch & Suykerbuyk Trainingszentrum BV

Velperweg 34 a

NL-6824 BJ Arnhem

HERAUSGEGEBEN VOM BOSCH & SUYKERBUYK TRAININGSZENTRUM BV
www.bosch-suykerbuyk.nl

