

LEADERS VON MORGEN

come as you are

INCLUSIVE LEADERSHIP



Kapitel 12

Lernanlässe, Lernräume & “Safe Spaces”

#Essenzen



PHILINE fragt Dich: “Wie kannst Du Dir einen vertrauensvollen Raum für Deinen eigenen Lernprozess schaffen?”


Ihr Rat an Dich: “Suche Dir einen Buddy - eine Person, der Du vertraust und mit der Du offen sprechen kannst. Verabredet Euch in einem festen Turnus, tauscht Euch über Euren Lernprozess aus und stellt Euch Fragen dazu.” Dieser “Safe Space” ist für Dich und Deinen Lernprozess wichtig, Du kannst ihn aber auch als Werkzeug für Veränderungen in Deinem Team gestalten.

#Transfer




Nutze Philines Hinweise als Werkzeug und beantworte Dir folgende Fragen:

- **Wer kommt für Dich als Buddy in Frage?**



- **Wann, wie oft möchtest Du Dich mit ihm/ihr treffen und worüber wollt Ihr sprechen?**



- **Wie und wann sprichst Du die Person an?**

- **Wie sieht Euer vereinbarter “Safe Space” genau aus?**

Probiere dann das “Tool” aus und überlege Dir nach Deiner eigenen Erfahrungen, für wen aus Deinem Team dieser “Safe Space” auch hilfreich sein könnte, um persönliche Themen anzusprechen.

Plane dann nach dem obigen Schema diesen Raum und gehe damit auf die Person zu.

#Essenzen



“Es ist unser aller Aufgabe, einander offen und empathisch zu begegnen und von- und miteinander zu lernen.” Dieser Aussage von Raul ist nicht mehr viel hinzuzufügen.



EMILIA spricht über die Empathielücke. Sie beschreibt die mangelnde Fähigkeit von Menschen, die den dominanten Gruppen angehören, sich in die Situation von Minderheiten hineinzusetzen. Diese Empathielücke ist meist unbewusst. Sie bildet sich durch Erzählungen und die Entstehung einer überlegenen Norm, die eben definiert, was wir als “normal” empfinden. Damit wachsen wir auf und daran gewöhnen wir uns. Und daher entsteht v.a. bei Angehörigen der dominanten Gruppen auch nicht der Impuls, etwas zu verändern - weil eben doch alles normal ist. Und hier schließt sich der Kreis

zur Empathielücke. Nur weil mir alles normal erscheint, bedeutet dies noch lange nicht, dass das auch für andere Menschen so wahrgenommen wird.

Die Empathielücke wirkt nicht nur auf persönlichen Ebenen, sondern manifestiert sich auch in Strukturen. Emilia bringt das Beispiel des medizinischen Personals in Krankenhäusern.

Emilia sagt: "Als Menschen sind wir alle zu Empathie fähig. Es geht darum, diese Fähigkeit zu erweitern und ggf. wieder zu aktivieren. Im Grunde geht es um Mitmenschlichkeit."

#Essenzen und Mini-Transfer



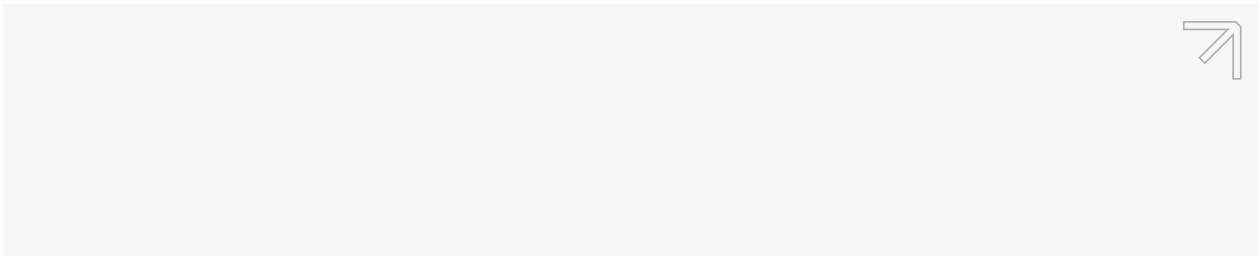
ROBERT bringt es auf den Punkt. Bei aller Verunsicherung, die sich vielleicht durch die Debatte um D&I&B einstellt, reicht es zunächst einmal, den Willen zu entwickeln nicht länger Teil des Problems, sondern Teil der Lösung zu sein.

Er gibt Dir mit auf den Weg, auf Deine Triggerpunkte zu achten. Das heißt, wenn Dich am Thema (und auch hier in dieser Leaders von Morgen Lernserie) bestimmte Dinge aufregen, stören und Widerstände verursachen, ist dies meist ein guter Hinweis auf Deine erlernten Konzepte von Normalität, Deine Bewertungsmuster, Deine Bedürfnisse, die in diesem Moment "getriggert" werden. Nimm dies bewusst wahr und frage Dich:

Woher kommt das? Warum triggert Dich ein bestimmter Aspekt?

- Hat das mit Deinem Gefühl von Gerechtigkeit/Ungerechtigkeit zu tun?
- Hast Du ggf. Angst, einen bestimmten Status zu verlieren?
- Was sagt dies über Deine Privilegien aus? Bist Du privilegiert und falls ja, wie manifestiert sich das?

Mache Dir bitte Notizen, was Dir hierzu spontan einfällt:

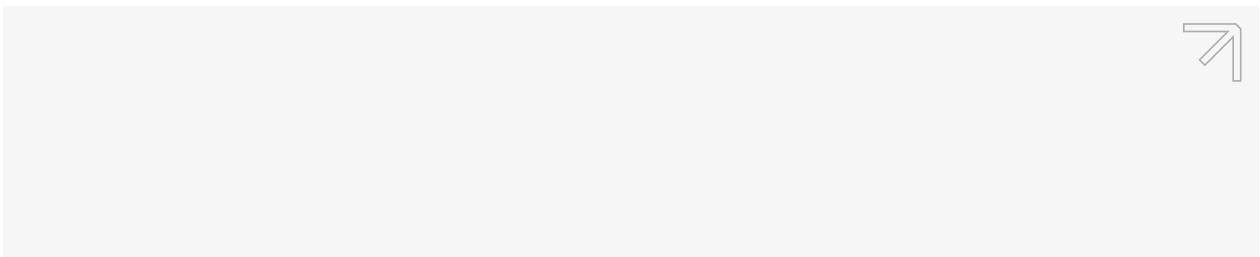


Es geht bei diesen Überlegungen nicht um Perfektion. Es geht um Offenheit, Neugier und Weiterentwicklung. Den gleichen Lernanspruch, den Du bei fachlichen Themen hast, solltest Du auf die Aspekte von “Inclusive Leadership” übertragen.

Robert fasst die Impulsfragen für Dich noch einmal zusammen:

- Was triggert mich und warum?
- Wo bin ich u.U. Teil des Problems?
- Wie kann ich ein Teil der Lösung werden?
- Mit welcher Haltung gehe ich das ganze an?

Auch hierzu gibt es vermutlich ein paar Dinge, die Du gerne festhalten möchtest:



#Essenzen



MICHAEL gibt Dir den Hinweis, besonders auf Vielfalt und Inclusion zu achten, wenn es um die Nachbesetzung von Positionen geht - z.B. in Deinem Team. Frage Dich:

- Wer steht auf der Vorschlagsliste?
- Wie ähnlich/unähnlich ist diese Person Dir selbst?
- Wie ähnlich/unähnlich ist sie mit Blick auf den Rest des Teams?

Achte darauf, dass die Kategorien der Vielfalt dabei berücksichtigt werden und melde diese ggf. zurück an die Verantwortlichen Personen.

Andrea erwähnt das Buch von Daniel Kahnemann (“Schnelles Denken, langsames Denken”), in dem er wissenschaftlich erläutert, dass das menschliche Gehirn in “Schubladen” denkt. Diese Kategorisierung ist also zunächst einmal ganz natürlich. Es geht jetzt darum, wie Du mit Deinen Schubladen umgehst. Sortierst Du Deine Wahrnehmungen dort ein und schließt die Schublade ab? Oder sortierst Du vor und bist bereit, umzusortieren und neue Schubladen zu entwickeln? Das macht einen großen Unterschied.

Das zeigt sich auch im operativen Tun. Michael beschreibt, wie wichtig die Haltung ist, andere Meinungen zuzulassen und zuzuhören, auch wenn sie Deiner eigenen widersprechen und dies mit Unmut, Frust oder Widerstand verbunden ist. Dieses genuine Interesse an der Perspektive der anderen ist die Grundlage für “Inclusion.” Mache nie den Fehler, andere zur Offenheit einzuladen und sie dann anschließend dafür zu sanktionieren.



JANINA gibt Dir zum Schluss noch mit auf den Weg, im privaten Bereich zu schauen, mit welchen Menschen Du Dich umgibst. V.a. in Situationen, in denen Du neue Menschen kennenlernst. Sprichst Du eher Personen an, die Dir ähnlich sind?

Oft glauben wir, dass diejenigen, die uns ähnlich sind, sympathischer sind. Das ist ein natürlicher Reflex. Diesen kannst Du überwinden, indem Du z.B. bewusst Personen ansprichst, die Dir unähnlich sind.

Und das Schöne dabei: Du wirst merken, dass Du selbst von dieser Vielfalt profitierst.

**LEADERS
VON 
MORGEN**
come as you are