

Hubert Kölsch
Monika Pietsch

Seil-Settings

Teamtrainings erlebnis-
orientiert gestalten

WEITERBILDUNG · TRAINING



BELTZ

Kölsch/Pietsch
Seil-Settings

Hubert Kölsch
Monika Pietsch

Seil-Settings

Teamtrainings erlebnisorientiert gestalten

BELTZ



Hubert Kölsch ist Seminarleiter, Coach und Autor. Nach seinem Studium begann er im Bereich Erwachsenenbildung zu arbeiten und absolvierte eine dreijährige Ausbildung in systemischer Familientherapie und Beratung. Er arbeitet für Firmen, Mittelstandsunternehmen sowie soziale Einrichtungen und bietet individuelles Coaching an.
www.hubert-koelsch.de



Monika Pietsch ist Leiterin eines Schullandheims, Trainerin und Moderatorin. Sie hat eine Trainerausbildung und mehrere Zusatzausbildungen im Bereich Kommunikation und systemischer Beratung absolviert. Sie bietet Teamtrainings und Großgruppenmoderationen für Firmen und soziale Einrichtungen an.
www.training-konstruktiv.de

Dieses Buch ist auch als Printausgabe erhältlich
ISBN 978-3-407-36518-7

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt.
Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages.
Hinweis zu § 52a UrhG: Weder das Werk noch seine Teile dürfen ohne eine solche Einwilligung eingescannt und in ein Netzwerk eingestellt werden. Dies gilt auch für Intranets von Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen.

Lektorat: Ingeborg Sachsenmeier

© 2012 Beltz Verlag · Weinheim und Basel
www.beltz.de
Herstellung, Innengestaltung und Satz: Sarah Veith
Illustrationen Innenteil: BlützezeitDesign/Stefanie Rinkenbach
Umschlagkonzept: glas ag, Jugenheim-Seeheim
Umschlaggestaltung: Nancy Püschel
Umschlagabbildung: Getty Images, Photoconcepts/Frank and Helena
Printed in Germany

E-Book

ISBN 978-3-407-29234-6

Inhaltsverzeichnis

Prolog	7
➤ 01 Das Seil als Verbindung von Trainer & Kunde	11
Die Idee zum Training	12
Wie kann das Buch Sie unterstützen?	15
Training, Seminar oder doch lieber Fortbildung?	17
Die Trainerin	18
Warum mit Seil?	20
Material	24
Recherche I	26
Die Metapher »Seil«	28
Recherche II	30
Das Setting der Aufgaben	33
Das erste Treffen	36
Trainingsprinzipien	40
Transfermoderation	43
Abschließende Fragen	47
Sicherheit	49
Die nächsten Schritte	52
Trainerqualifikationen	54
Die Würfel sind gefallen	57
Teamphasen nach Tuckman	61
Wenn die Gruppe kein Team ist ...	67

➤ 02 Seil-Settings praktisch:	
Team, Reflexion & Transfer	69
Vorbereitungen	70
Übungen	72
Erste Erlebnisse und Erfahrungen	91
Übungen	92
Es wird ernst	97
Übungen	100
Reflexion	127
Gedanken zur Reflexion	128
Übungen	131
Beginn des zweiten Trainingstages	137
Krise in der Gruppe	139
Wenn es einmal nicht so läuft ...	141
Transfer – die letzte Runde beginnt	143
Abschließende Gedanken zum Transfer	145
Finale	147
Kombination verschiedener Übungen zu einem Setting	151
»Back-home-Situation«	154
Follow-up	158
Abschied	161
Ein Jahr später	164
 ➤ 03 Anhang	 169
Ausklang	170
Der Kompass	172
Literaturverzeichnis	175

Prolog

Liebe Leserin, lieber Leser,

herzlich willkommen. Vielen Dank für Ihre Zeit und Ihr Interesse an Teams, Erlebnispädagogik, Coaching und Seilen. Wir möchten Sie in diesem Buch auf eine Reise schicken und Ihnen die unterschiedlichen Facetten eines Trainings vorstellen: von der Idee über die Planung und Durchführung bis hin zur Folgeveranstaltung, dem Follow-up. Wir haben das Rad nicht neu erfunden, sondern bemühen uns, Ihnen neue Sichtweisen und Herangehensweisen anzubieten.

Dieses Buch richtet sich an Menschen, die von Erlebnispädagogik und ihren Möglichkeiten fasziniert sind. Einige arbeiten schon lange in diesem Bereich, andere beginnen diese Arbeit gerade kennenzulernen. Wir wünschen uns Menschen mit offenem Herzen und kreativem Verstand. Lassen Sie sich von der Reise inspirieren, entwickeln Sie unsere Ideen weiter, und haben Sie Freude am Lesen.

Unser Ziel ist es, Teamtrainings als Erlebnis vorzustellen und zu beschreiben, und wir sprechen Sie in verschiedenen Dimensionen an: Emotion, Verstand, Fakten, Fantasie, Kreativität und Humor. In diesem Buch gibt es drei Ebenen, auf denen die unterschiedlichen Themen bearbeitet, erklärt und reflektiert werden.

Es gibt eine Rahmenhandlung, durch die Sie zwei Protagonisten begleiten. Dazwischen werden die theoretischen Aspekte besprochen, und drittens zeigen wir Ihnen die dazu passende Aufgabe mit dem Seil. Sie haben mehrere Möglichkeiten, mit dem Buch zu arbeiten: von der ersten bis zur letzten Seite zu lesen, im Theorieteil zu schmökern oder die Übungen kennenzulernen und auszuprobieren.

Wie ist die Idee zu diesem Buch entstanden? Wir sind beide seit über 20 Jahren als Seminarleiter, Trainer und Coach aktiv, und wir integrieren stets die Kenntnisse und Erfahrungen aus der Erlebnispädagogik in unsere Arbeit. Auch wenn die Trainingsform heute Outdoortraining genannt wird, sehen wir uns in der Tradition der Erlebnispädagogik. »Lernen mit Kopf,



Infos



Übungen

Herz und Hand« von Pestalozzi charakterisiert uns ebenso wie Kurt Hahns »Erziehung zur Verantwortung«. Wir sind der Überzeugung, dass Fachwissen gelehrt werden kann, Teamwerte wie Verantwortung, Planungskompetenz und das menschliche Miteinander jedoch am besten durch das eigene Erleben vermittelbar sind.

Da wir viele Trainings auch gemeinsam durchführen, gibt es immer wieder Zeit für den Austausch von Ideen und Diskussionen. So sprachen wir eines Abends darüber, wie faszinierend es ist, mit einem Seil und nur wenigen Hilfsmitteln viele unterschiedliche Settings für Teamprozesse gestalten zu können. Immer, wenn wir unterwegs waren, diskutierten wir weiter über die Idee, und so entstanden Schritt für Schritt die Inhalte dieses Buches.

Viele Übungen werden Sie beim Lesen wiedererkennen. Wir möchten zeigen, wie Sie mit ein und derselben Übung durch Kreativität und Ideenreichtum eine große Anzahl unterschiedlicher Settings entwickeln können. Als Medium, Metapher und Mittel dient das Seil. So können Sie mit geringem Aufwand und hoher Kreativität spannende Teamprozesse erleben und ein hohes Maß an Veränderungspotenzial schaffen. Die bekannte und traditionelle Übung »Spinnennetz« ist dafür das beste Beispiel.

Unser Wunsch ist es, Möglichkeiten zu beschreiben und aufzuzeigen, welche Vielfalt von Varianten es innerhalb einer einzelnen Aufgabenstellung gibt. Wir möchten die Faszination beschreiben, wie einfach und präzise die unterschiedlichen Teamprozesse durch das Medium Seil abgebildet werden können. Aber: Wir wollten kein weiteres Theoriebuch schreiben und haben uns daher eine Rahmenhandlung ausgedacht, in der viele Themen angesprochen und bearbeitet werden. Bevor wir beginnen, möchten wir Ihnen die beiden Protagonisten vorstellen, die Sie durch das Buch begleiten werden:

- **Sarah Mikkell, die Trainerin.** Sie ist im besten Alter (Details können wir an dieser Stelle leider nicht verraten), sympathisch und aufgeschlossen für neue Ideen. Sie liebt die Natur, Klettern und alles, was mit Bewegung zu tun hat. So ist sie bereits vor vielen Jahren zur Erlebnispädagogik gekommen. Die Faszination und Begeisterung, wie konkret und effektiv mit dieser Methode Teamprozesse gestaltet werden können, haben dazu geführt, dass sie sich immer mehr mit diesem Metier auseinandergesetzt hat. Schließlich hat sie darin ihren Beruf und ihre Berufung gefunden. Sie verfügt über einen klaren Verstand. Eine ihrer besonderen Fähigkeiten

ten ist, die unterschiedlichen Übungen durch maßgeschneiderte Settings sehr genau an die Arbeitssituation des jeweiligen Teams anzupassen. Auf der emotionalen Seite verfügt sie über eine gute Intuition, zu wissen, was im Moment für die Gruppe und den Teamprozess wichtig ist. Sie hat sich im Laufe der Jahre eine gesunde Mischung aus Charme und Durchsetzungsvermögen angeeignet, was sich in der noch immer männlich orientierten Welt des Managements schon manches Mal als Vorteil erwiesen hat.

Sarah Mikkell kennt die vielen Aktivitäten, Übungen und Aufgabenstellungen aus eigener Erfahrung. Durch das Klettern ist ihr die Arbeit mit dem Seil bestens vertraut. Bevor sie sich selbstständig gemacht hat, war sie lange Jahre in einem Softwareunternehmen im Bereich Personalentwicklung tätig und hat dort den Trainerberuf in allen Facetten kennengelernt. Vor einigen Jahren hat sie sich entschlossen, ihre Fähigkeiten und ihre Freude am Klettern und an der Natur in ihrem Beruf zu verbinden.

- **Herr Gabriel, unser zweiter Protagonist, ist Leiter der Abteilung Human Resources (HR) in einem Konzern.** Vor drei Jahren wurde er vom Vorstand für einen groß angelegten Umstrukturierungsprozess ins Boot geholt. Diesen hat er erfolgreich umgesetzt, und seitdem ist er auch für Coaching und Weiterentwicklung der Führungskräfte verantwortlich. Er ist stets offen für neue Ideen und möchte gerne die Welt des Managements verändern. Visionär und gleichzeitig Pragmatiker, diese Mischung hat ihn erfolgreich gemacht. Allerdings hat er durch den Druck, der in der dünnen Luft der Führungsetagen herrscht, auch manche Portion Skepsis entwickelt. Diese führte dazu, dass er einerseits gerne etwas Neues ausprobieren möchte, aber andererseits dann häufig zögert. Allzu oft sieht er das halb leere Glas. Er ist sich dessen bewusst und möchte es verändern, denn eigentlich weiß er, dass er seiner inneren Stimme vertrauen kann. Entscheidungen, die er unter Druck und mit Unsicherheit und Zweifel getroffen hat, waren meist ungünstig. Hingegen lag er in der Regel richtig, wenn er dem Gefühl, dass etwas richtig sei, gefolgt war – gegen alle innere und äußere Skepsis.
Er ist ein Teamplayer, pflegt einen kooperativen Führungsstil, kann sich im richtigen Moment aber auch klar durchsetzen. Diese sympathische Mischung hat ihn sehr erfolgreich gemacht.

Er ist verheiratet, hat zwei Söhne und ist ein Familienmensch. Bisher hat er es in seinem Leben stets geschafft, Karriere und Familie trotz extremer beruflicher Belastungen gut auszugleichen.

Wir wünschen uns, dass Sie mit diesem Buch Anregungen, Ideen und Inspiration bekommen und Sarah Mikkel und Herr Gabriel Begleiter in Ihrer täglichen Arbeit werden.

Last, but not least dürfen wir Ihnen noch einen dritten Protagonisten in diesem Buch vorstellen. Johann Wolfgang von Goethe, der berühmte Frankfurter, schrieb einst »Faust«, das Drama des ewig nach Erfüllung und Vollkommenheit suchenden Menschen. Die Zitate in diesem Buch stammen aus seiner Feder und sollen uns inspirieren, einstimmen, uns ein Lächeln entlocken und uns erfreuen.

Und jetzt: Vorhang auf!

Hannover und München, Januar 2012

Hubert Kölsch und Monika Pietsch

Das Seil als Verbindung von Trainer & Kunde

701

Die Idee zum Training

»Grau, teurer Freund, ist alle Theorie,
Und grün des Lebens goldner Baum.«

»Kommen Sie herein und setzen Sie sich.«

Die Stimme dröhnte dumpf in seinen Ohren, und er konnte sich bereits denken, um was es geht. Langsam ließ er sich auf dem Stuhl im kleinen Besprechungszimmer nieder. Sonst fand er die Stühle immer bequem, doch heute fühlte es sich unangenehm an.

»Möchten Sie etwas trinken?«

»Gerne. Orangensaft, bitte.«

Dann herrschte einen Moment Schweigen, er sah seinem Chef in die Augen.

»Mein lieber Herr Gabriel, Sie wissen, dass ich Sie sehr schätze. Seit Sie unsere Abteilung Human Resources übernommen haben, funktioniert vieles besser. Aber wir haben in der Region 8 immer noch Schwierigkeiten. Es ist die einzige, in der die Umsätze sinken. Wir sind erfolgreich und haben eigentlich eine gute Auftragslage, aber die Zahlen dort verschlechtern das Gesamtergebnis. Seit Langem gibt es Versuche, die Region 8 durch innovative Ideen zu unterstützen, aber bisher haben die Trainingsmaßnahmen nur zeitweise die Situation verbessert. Eine grundlegende Änderung haben wir trotz aller Bemühungen nicht erreicht. Sie erinnern sich: Die Region wurde vor zwölf Monaten aus zwei Teilgebieten zusammengelegt, wir haben Synergie erwartet, und was stattdessen entstand, waren Kosten, weit über unsere Planungsline hinaus.«

Er sah seinen Chef an und spürte, wie unangenehm das Gespräch war. Herr Gabriel wusste, dass der Erfolg der Umstrukturierung in seine Verantwortung fällt. Sie standen beide unter Druck, und dennoch rechnete er es ihm hoch an, dass er mit ihm nach einer Lösung suchte und nicht nur den Druck weitergab. Er nutzte das Schweigen, um in Ruhe nachzudenken.

»Wir haben viele gute Maßnahmen zur technischen, logistischen und betriebswirtschaftlichen Optimierung. Doch die Zusammenarbeit im Team

und über die Abteilungen hinaus funktioniert nicht. Wir haben Probleme bei der Koordination, beim gemeinsamen Kundenauftritt, im Qualitätsmanagement und in der Prozessoptimierung.«

»Wenn das wirklich alles so ist, haben wir in der Region wirklich ein Problem«, sagte Herr Gabriels Chef. »Irgendwie müssen wir die Führungskräfte in ein Boot bringen und versuchen, ihnen eine gemeinsame Vision zu vermitteln. Wir brauchen eine Idee, ein Szenario, irgend so etwas.«

Herr Gabriel schüttelte den Kopf. »Ideen und Visionen haben wir in den Strategieworkshops vermittelt, und ich denke, das ist auch angekommen. Ich sehe das Problem insofern nicht darin, dass unserer Führungsmannschaft die Bereitschaft fehlt.«

»Sondern?«

»Durch die Zusammenführung der beiden Regionen ist das Vertriebsgebiet sehr groß geworden, unsere Mannschaft hat genug Probleme damit, die eigenen Teams zu führen. Ihnen fehlt eine gemeinsame Identität, ein übereinstimmendes Verständnis oder ein Commitment der Zusammenarbeit als neue Region. So versucht jeder, seine Schäfchen ins Trockene zu bringen.«

»Das wird doch irgendwie zu schaffen sein ...«

Herr Gabriel musste lächeln.

»Ich verlasse mich auf Ihre guten Ideen. Daher möchte ich, dass Sie sich damit intensiver befassen und diesem Projekt oberste Priorität geben. Sie wissen, dass ich zunehmend unter Druck stehe, Herr Gabriel. Bis zum Ende des Quartals haben wir Zeit, dann müssen wir eine nachhaltige Trendwende aufzeigen können.«

Beide schwiegen. »Haben Sie noch Fragen?«

»Nein.«

Er stand auf, knöpfte das Sakko zu und gab seinem Chef die Hand. »Das schaffen wir, auch wenn ich noch nicht die geringste Ahnung habe, wie.« Er verließ den Besprechungsraum, ging den Flur entlang zum Aufzug und fuhr hinunter. Als er aus dem Gebäude trat, hörte er das fröhliche Gezitscher der Vögel, es war bereits kühl, aber er setzte sich auf eine Bank unter einen Baum. Er brauchte eine Idee, wie die Themen besser erlebbar, erfahrbar und auch spannender und dadurch nachhaltiger gemacht werden könnten. Noch mehr PowerPoint-Folien und Strategieworkshops waren unnötig. Diese hatten auf der Sachebene sehr gute Dienste geleistet,

jetzt ging es um das Zwischenmenschliche. Er fragte sich: »Wie mache ich die Themen Qualität, Ressourcen, Motivation für ein Team erlebbar?« Nach einiger Zeit stand er auf und ging zurück in das Gebäude. Diesmal nahm er die Treppe in den zweiten Stock zu seinem Büro. Die meisten Kollegen waren bereits nach Hause gegangen. Er knipste die Schreibtischlampe an und fuhr seinen Computer hoch. Er wusste nicht, nach was er suchen sollte, aber er verließ sich auf sein Gefühl, das ihn noch immer im richtigen Moment zu Ideen geführt hatte.

Wie kann das Buch Sie unterstützen?

Dies ist ein Arbeitsbuch. Ziel ist es, Menschen, die mit Gruppen arbeiten, dabei zu unterstützen, das Potenzial eines Teams voll zu nutzen und die Qualität der Zusammenarbeit zu verbessern. Schwerpunkt ist die erlebnispädagogische und handlungsorientierte Methode. Mit den Übungen, Aufgaben und Lernprojekten können Prozesse erkennbar und transparent gemacht werden. Der besondere Vorteil dieser Methode ist, dass die Prozesse persönlich erlebt und erfahren werden. Dies fördert die Klarheit, wo Dinge verändert werden können, und ermöglicht eine größere Veränderungsbereitschaft.

Besonderes Augenmerk des Buches sind der Transfer und die Nachhaltigkeit der Trainingsergebnisse. Letztendlich wird der Erfolg jedes Trainings an der tatsächlichen Veränderung oder Optimierung gemessen. Die erlebnispädagogischen Übungen und Aufgaben werden bei der Durchführung als faszinierend wahrgenommen, in der Reflexion aber bereits wieder als »Spiele« bezeichnet. Dadurch geschieht es häufig, dass die Sinnhaftigkeit und der Nutzen nicht erkannt werden. Hier tragen die Trainer eine wichtige Verantwortung, indem sie vom Setting zum Transferprozess einen professionellen Bogen schlagen.

Zugegebenermaßen ist es eine Umstellung, wenn ein Team während der ersten Zeit im Training fast nur praktisch miteinander gearbeitet hat und sich dann gegen Ende einem bisweilen intensiven Diskussionsprozess stellen muss. Es ist wichtig, bereits zu Beginn des Trainings bei der Erläuterung der Seminarprinzipien das Thema »Transfer« ausführlich anzusprechen. Ziel und Fokus des Trainings liegen im Prozess der Transfermoderation, damit die angestrebten Ziele nach dem Training umgesetzt und erreicht werden können.

Zielsetzung des Buches ist es, einen Arbeitsprozess vorzustellen, der aus folgenden Schritten besteht:

- Analyse der Veränderungsmöglichkeiten des Teams.
- Mithilfe praktischer Übungen Erfahrungen und Austausch untereinander ermöglichen.

- Reflexion der Teamprozesse.
- Umsetzung des Gelernten in den nächsten Übungen.
- Teamdiskussion über die Verbesserung der Zusammenarbeit.
- Moderation der Zielvereinbarung.
- Messbarkeit und Nachhaltigkeit der Ziele festlegen.

Wir sind sicher: Auf der Grundlage dieser Schritte wird die erlebnispädagogische Methode eine große Akzeptanz und einen hohen Stellenwert im Bereich Coaching und Beratung von Teams bekommen.

Training, Seminar oder doch lieber Fortbildung?

In diesem Buch werden die Begriffe Training und Seminar nicht unterschieden. Grundsätzlich gibt es für uns keine Unterschiede in der inhaltlichen Beschreibung. Der Begriff Seminar hat mehr den Touch der Fortbildung, das Wort Training kommt eher aus der Geschäftswelt. Welche Begriffe verwendet werden, hängt letztendlich von der Zielsetzung und Zielgruppe ab. Interessanterweise sind bestimmte Begriffe für manche Zielgruppen eher nicht passend. So werden Führungskräfte eher an einem Training teilnehmen. Menschen, die in sozialen Berufen arbeiten, sprechen auf Begriffe wie Seminar oder Fortbildung an. Für uns ist die Wertigkeit gleich.

Ähnlich verhält es sich mit dem Begriffspaar Aufgaben und Übungen. Auch hier gibt es unter Umständen zielgruppenspezifische Unterschiede, die aber mit der inhaltlichen Qualität nichts zu tun haben. Lediglich den Begriff »Setting« haben wir einheitlich verwendet. Eine Alternative wäre Rahmenbedingungen, Aufgabenbeschreibung oder Anleitung. Alle diese Begriffe treffen den inhaltlichen Kontext nicht so genau, denn ein Setting ist immer maßgeschneidert. Ein Setting wird auf die Rahmenbedingungen hinsichtlich Organisation, Wetter, Gruppenprozess, Teilnehmer, Inhalt und Zielsetzung abgestimmt. Eine Aufgabenstellung oder Anleitung ist häufig ähnlich, ein Setting ist immer speziell. Aus diesem Grund nutzen wir den englischen Begriff, der sich inzwischen auch als Fachbegriff etabliert hat.

Das Wort »Spiel« vermeiden wir. Auch wenn es von Teilnehmern immer wieder gerne gebraucht wird, sollte von den Trainern und Verantwortlichen immer von Aufgaben, Übungen oder Lernprojekten gesprochen werden. Dadurch bekommt die handlungsorientierte Arbeitsweise die Ernsthaftigkeit, den Wert und die Qualität, die sie verdient.

Noch eine kurze Bemerkung zur Terminologie. Immer wieder stellt sich die Frage nach der männlichen und weiblichen Form. Wir sind der Ansicht, dass sich eine Haltung von partnerschaftlicher, fairer Zusammenarbeit und ein Bewusstsein über die Vorteile und Möglichkeiten von geschlechtsspezifischer Arbeit nur zum Teil im geschriebenen Wort widerspiegeln. Letztlich entscheidet die gelebte Praxis und das eigene Handeln.

Die Trainerin

»Wer fertig ist, dem ist nichts recht zu machen;
Ein Werdender wird immer dankbar sein.«

Sarah Mikkell schloss die Kofferraumtür ihres Kombis und ging zurück ins Hotel. Noch einmal betrat sie den Seminarraum und blickte sich um. Alles war aufgeräumt, das Moderationsmaterial, die Seile und die anderen Trainingsutensilien in ihrem Auto verstaut. Sie warf noch einen letzten Blick in den Raum, schloss die Tür, zog den Schlüssel ab und ging zur Rezeption.

»Hallo, Frau Mikkell!«, begrüßte sie die Dame am Empfang. »Die drei Tage sind ja wieder schnell vergangen.«

»Da haben Sie recht, das ist immer so. Seit ich die handlungsorientierten Methoden einsetze, vergehen die Trainings wie im Flug.«

»Sie haben immer so viel Material dabei. Was machen Sie denn damit?«

»Eigentlich habe ich nur unterschiedliche Seile dabei. Ich mache Übungen zum Thema Teamarbeit, Einsatz von Ressourcen und Qualitätsmanagement. Damit kann ich alle Themen, die in einer Gruppe, einem Team oder einer Abteilung vorkommen, abbilden und trainieren.«

»Abbilden?«, fragte die Rezeptionistin. »Was bedeutet das?«

»Wenn es zum Beispiel bei Ihnen im Hotel die Zielsetzung gibt, die Kundenorientierung zu verbessern, und das Team macht ein Training mit mir, dann bereite ich Aufgabenstellungen vor, in denen diese Themen enthalten sind. Dadurch erkennen Sie, was bereits gut funktioniert und welche Aspekte verbessert werden können. Danach bespricht das Team die Erfahrungen und entscheidet über Veränderungen.«

»Was ist der Unterschied zu einem anderen Training über Kundenorientierung?«

»Der Unterschied ist, dass Sie bei mir das Thema praktisch erleben. Sie bekommen keinen Vortrag über Kundenorientierung, sondern eine realistische Aufgabenstellung, anhand derer Sie das erleben können. In meiner