MODULBESCHREIBUNG

Ganz man selbst im Team: Covering erkennen und überwinden

Adaptives Modul | ~20 min

Sechs von zehn Beschäftigten nehmen bei der Arbeit einen Teil von sich zurück, auch die Hälfte der weißen heterosexuellen Männer: Covering, von Kenji Yoshino benannt und von Deloitte gemessen, ist kein Minderheitenthema. Es erschöpft und schwächt das Engagement. Das Modul unterscheidet gewählte Anpassung von unfreiwilligem Covering und vermittelt drei Gesten, die jedes Teammitglied ab morgen zeigen kann.

LERNZIELE

01 Covering erkennen: einen Teil von sich – Herkunft, Gesundheit, Alter, Privatleben – zurücknehmen, um besser in der Masse aufzugehen.

02 Unterscheiden zwischen gewählter Anpassung, einer legitimen sozialen Übereinkunft, und unfreiwilligem Covering, das die Angst vor dem Urteil anderer diktiert.

03 Ermessen, was Covering kostet: Erschöpfung, sinkendes Engagement und ein Kreislauf, der den nächsten Kollegen dazu drängt, ebenfalls Covering zu betreiben.

04 Auf drei Ebenen handeln: den Druck benennen, den man spürt, als Führungskraft mit gutem Beispiel vorangehen, die drei kollegialen Gesten zeigen.

ZIELGRUPPE

Alle, die sich bei der Arbeit so zeigen wollen, wie sie sind, und Führungskräfte, die sich ein Klima wünschen, in dem jeder das wagt.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- Covering – Kenji Yoshino, New York University (NYU)
- Selbst gewählte Anpassung versus unfreiwilliges Covering – Afthonios-Methode
- Wege aus dem Covering auf drei Ebenen (man selbst, Führungskraft, Kollegen) – Afthonios-Methode

QUELLEN & REFERENZEN

- Kenji Yoshino – Rechtsprofessor an der New York University (NYU), Autor von Covering (2006), Urheber des Konzepts
- Deloitte (mit Christie Smith und Kenji Yoshino) – Studie zum Covering: rund 60 % der Beschäftigten geben an, Covering zu betreiben
- Deloitte – 74 % der Beschäftigten erleben dadurch negative Auswirkungen, 54 % sehen ihre Fähigkeit beeinträchtigt, ihre Arbeit gut zu machen
- Deloitte / NYU (2023–2024) – Covering, Authentizität und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 13.10.2026