

Power Features

Einsatzmöglichkeiten

1. Kickoff-Meeting

Ziel: Die Mitglieder des Projektteams (max. 7 Personen) definieren sich über ihre Stärken und lernen sich dabei kennen.

Vorgehen

1. Alle Karten werden auf dem Tisch mit der Vorderseite nach oben für alle gut sichtbar ausgelegt.
2. Reihum nehmen sich alle je fünf Karten, deren Bezeichnung am Besten zu den eigenen Fähigkeiten und Neigungen passt.
3. Anschliessend werden - ebenfalls reihum - die Karten aus der Hand offen abgelegt und jedes Teammitglied erklärt seine Wahl und führt konkrete Beispiele eigener Denk- und Handlungsweisen auf.
4. Ausgelegte Karten, die auch von anderen Teammitgliedern ausgewählt worden wären (aber zum Zeitpunkt der Auswahl nicht mehr verfügbar waren), dienen als Brücke für zusätzliche Begründungen und Beispiele anderer Teammitglieder.
5. Anschliessend werden die noch nicht ausgewählten Karten nochmals überprüft und alle erhalten die Gelegenheit, mit weiteren Karten zusätzliche eigene Stärken zu erläutern.

2. Definition der eigenen Stärken

Ziel: Erstellen des eigenen Stärke-Portfolios.

Vorgehen

1. Halten Sie alle Karten in einem Stapel (Rückseite nach oben) bereit,
2. Heben Sie sechs Karten ab und legen Sie diese offen vor sich hin.
3. Ziehen Sie eine Karte vom Stapel und entscheiden Sie, ob Sie damit eine der bereits ausliegenden Karten austauschen wollen, weil sie besser zu Ihren eigenen Stärken passt.
4. Wiederholen Sie Schritt 3, bis Sie alle Karten des Stapels überprüft haben
5. Die letzten sechs Karten entsprechen Ihren wichtigsten Stärken und bilden die Basis Ihres Stärke-Portfolios.

Variante a

Arbeiten Sie beim Austausch der Karten mit drei Reihen (je 6 Karten), welche die „Rangordnung“ Ihrer Stärken repräsentieren.

Variante b

Lassen Sie Ihr Stärke-Portfolio zusätzlich von Ihrem Partner bzw. Ihrer Partnerin nach dem gleichen Vorgehen ermitteln und vergleichen Sie die Resultate (Selbstbild - Fremdbild).

3. Gegenseitiges Feedback

Ziel: Erstellen des Stärke-Portfolios für ein anderes Teammitglied.

Vorgehen

1. Führen Sie diese Übung zu zweit durch
2. Halten Sie alle Karten in einem Stapel (Rückseite nach oben) bereit.
3. Heben Sie sechs Karten ab und legen Sie diese offen vor sich hin.
4. Ziehen Sie eine Karte vom Stapel und entscheiden Sie, ob Sie damit eine der bereits ausliegenden Karten austauschen wollen, weil sie besser zu den Stärken des anderen Teammitglieds passt.
5. Wiederholen Sie Schritt 4, bis Sie alle Karten des Stapels überprüft haben.
6. Die letzten sechs Karten, die am Ende vor Ihnen liegen, entsprechen den sechs wichtigsten Stärken des anderen Teammitglieds aus Ihrer Sicht. Begründen Sie ihre Auswahl im gemeinsamen Gespräch.
7. Wechseln Sie die Positionen – das andere Teammitglied erstellt nun ein Stärke-Portfolio für Sie und führt ebenfalls die Punkte 2 bis 6 durch.

Variante

Arbeiten Sie beim Austausch der Karten mit drei Reihen (à sechs Karten), welche die „Rangordnung“ der Stärken des anderen Teammitglieds repräsentieren.

4. Grundstrebungen Riemann-Thomann-Modell

Ziel: Erstellen des eigenen Stärke-Portfolios im Riemann-Thomann-Modell, das typische Verhaltensweisen und Wirkungen eines Individuums beschreibt. (Quelle: C. Thomann, F. Schulz von Thun; Klärungshilfe (1998); ISBN 3-99-18406-0)

Vorgehen

1. Legen Sie alle 96 Karten mit der Vorderseite nach oben auf dem Tisch aus.
2. Wählen Sie genau dreissig Karten aus, welche Ihre Persönlichkeit am Besten beschreiben.
3. Sortieren Sie die Karten nach den in der Bildmitte aufgedruckten Buchstaben (A, B, C, D).
4. Zählen Sie für jeden Buchstaben die Anzahl Karten.

5. Die Buchstaben entsprechen den vier Grundstrebungen im Riemann-Thomann-Modell und lassen sich in ein Koordinatenkreuz einbinden („Heimatgebiet“ und „Persönlichkeitsschwerpunkt“): A ... Distanz, B ... Nähe (Raumachse) sowie C ... Dauer, D ... Wechsel (Zeitachse)

Variante

Das gesamte Projektteam präsentiert die individuellen Ergebnisse und erstellt gemeinsam ein Teamprofil (anhand der verschiedenen Persönlichkeitsschwerpunkte).

Das Modell unterscheidet vier Grundstrebungen, die bei jedem Mensch - mit unterschiedlichen Schwerpunkten – auftreten.

Näheausrichtung

Für Personen mit einer ausgeprägten Nähestrebung sind wichtig: Nähe zu anderen Menschen, Bedürfnis nach Zwischenmenschlichem, Geselligkeit, Harmonie, soziale Interessen, Teamgeist, Zuneigung, Sympathie, Vertrauen und Geborgenheit.

Distanzausrichtung

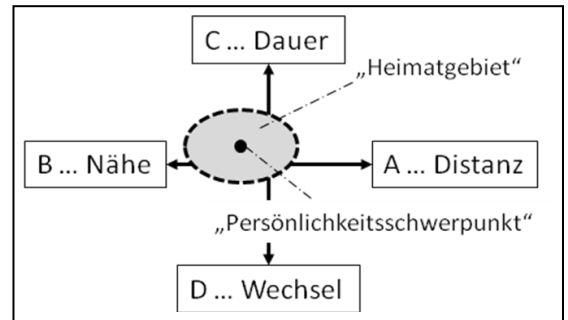
Menschen mit einer ausgeprägten Distanzstrebung grenzen sich von anderen ab, um ein eigenständiges und unverwechselbares Individuum zu sein. Die Betonung liegt auf Einmaligkeit, Abstand und Autonomie, Freiheit und Unabhängigkeit.

Dauerausrichtung

Für Personen mit einer ausgeprägten Dauerstrebung sind wichtig: Planung, Vorsicht, Kontrolle, Grundsätze, Wille, Kontinuität und Stabilität, Verbindlichkeit. Sie sind sehr verlässlich, systematisch, gründlich und ordentlich.

Wechselausrichtung

Für Menschen mit dieser Ausrichtung steht alles Neue und ständig Wechselnde im Vordergrund. Wichtig ist für sie: Genuss, Charme, Kreativität, Temperament, Suggestion, Spontaneität, Risiko, Ideenreichtum, Dramatik und Begehren. Sie sind neugierig, suchen, lernen und leben gerne.



5. Johari-Fenster

Ziel: Herausfinden, welche Eigenschaften die Teammitglieder™ erkennen lassen und welche nicht.

Ablauf

1. Legen Sie alle Karten offen auf den Tisch.
2. Erstellen Sie für sich ein Johari-Stärke-Fenster, indem Sie die Karten den folgenden Bereichen zuordnen:
 - 6 Karten im Bereich A (öffentliche Person)
 - 2 Karten im Bereich B (Privatperson)
 - Nur für TM: 4 Karten im Bereich C (blinder Fleck)
3. Notieren Sie sich die Ergebnisse und wiederholen Sie die Schritte 1 bis 3 für alle Teammitglieder.
4. Präsentieren Sie die Resultate im gesamten Projektteam und diskutieren Sie die Ergebnisse.

Das **Johari-Fenster** verdeutlicht vier Felder der Selbst- und Fremdwahrnehmung:

- Bereich der öffentlichen Person: Sachverhalte, die offen liegen. Verhalten, das der Person und auch anderen bekannt ist.
- Bereich der Privatperson: Verhalten, das wir nicht ohne weiteres preisgeben und das die anderen nicht wahrnehmen, welches aber für ein erfolgreiches Projektteam wichtig sein kann.
- Bereich des blinden Flecks: Anteile des Verhaltens, die nur die Anderen wahrnehmen und welche die betroffene Person nicht kennt.
- Unbewusstes: Dinge, die uns und anderen nicht bekannt sind.

| Verhalten | mir selbst | |
|-----------|---------------------------|--------------------|
| | bekannt | unbekannt |
| bekannt | A „öffentliche Person“ | C blinder Fleck |
| unbekannt | B Privatperson | D Unbewusstes |

6. Gruppen-Feedback

Ziel: Erstellen des Stärke-Portfolios für das gesamte Projektteam.

Vorgehen

1. Halten Sie alle Karten in einem Stapel (Rückseite nach oben) bereit.
2. Reihum ziehen alle eine Karte und überlegen sich, auf welches Teammitglied diese Karte am Besten zutrifft.
3. Die Karten werden den entsprechenden Teammitgliedern mit einer Begründung übergeben.
4. Karten, die zu keinem der Teammitglieder passen, werden mit der Vorderseite nach oben zur Seite gelegt.
5. Wiederholen Sie die Schritte 1 bis 4, bis der Stapel aufgebraucht ist.
6. Besprechen Sie die Ergebnisse im Projektteam.
7. Berücksichtigen Sie auch die Stärken, die im Team offenbar nicht vorhanden sind (abgelegte Karten aus Schritt 4) und überlegen Sie sich die Konsequenzen und möglichen Massnahmen für den Projektverlauf.