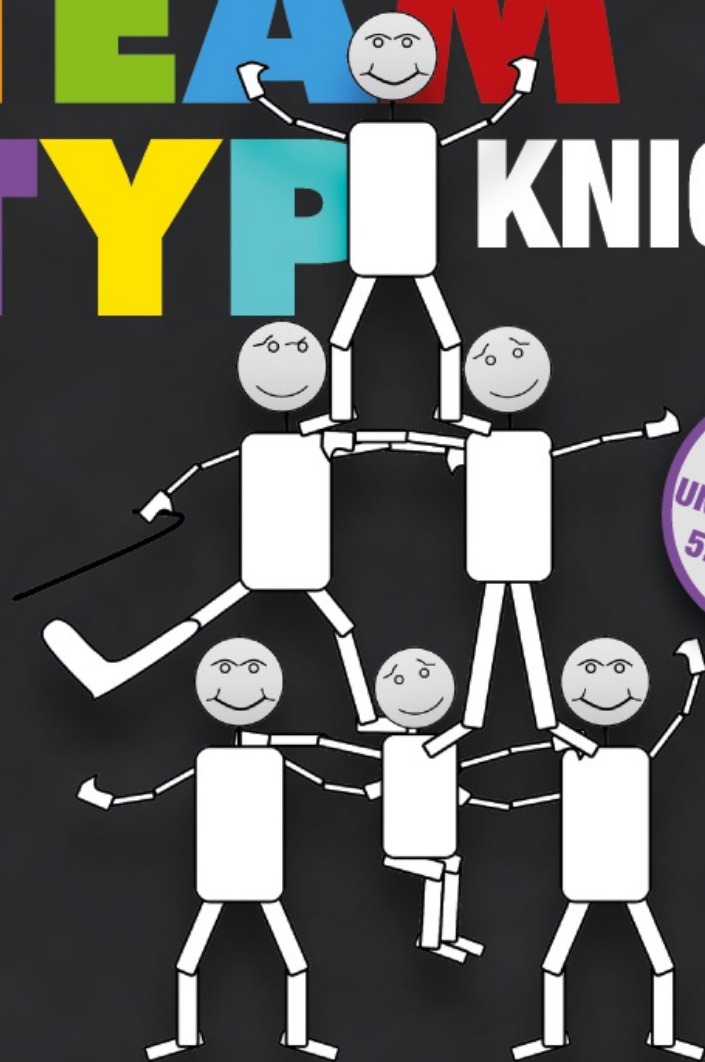


HORST HANISCH

**TEAM &
TYP KNIGGE**
2100



**ÜBER-
ARBEITETE
UND ERGÄNZTE
5. AUFLAGE**

Einzelkämpfer, Gruppe, Team - Typen und Charaktere

Team und Typ-Knigge ²¹⁰⁰

**Einzelkämpfer, Gruppe, Team
Typen und Charaktere**

Horst Hanisch

© Auflage 5, 4, 3, 2, 1: 2024, 2020, 2019, 2014, 2012 by Horst Hanisch

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über dnb.dnb.de abrufbar.

Die Verwertung der Texte und Bilder, auch auszugsweise, ist ohne Zustimmung des Autors urheberrechtswidrig und strafbar. Dies gilt auch für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmung und für die Verarbeitung mit elektronischen Systemen.

Die Ratschläge in diesem Buch sind sorgfältig erwogen, dennoch kann eine Garantie nicht übernommen werden. Eine Haftung des Autors und seiner Beauftragten für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen.

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird auf das geschlechtsneutrale Differenzieren, zum Beispiel Mitarbeiter/Mitarbeiterin weitestgehend verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für alle Geschlechter.

Idee und Entwurf: Horst Hanisch, Bonn

Lektorat: Alfred Hanisch, †; Annelie Möskes, Bornheim (ab 2. Auflage)

Buchsatz: Guido Lokietek, Aachen; Horst Hanisch, Bonn

Umschlag: Christian Spatz, engine-productions, Köln; Horst Hanisch, Bonn

Fotos/Zeichnungen: Horst Hanisch, Bonn

Herstellung und Verlag: BOD – Books on Demand GmbH, Norderstedt

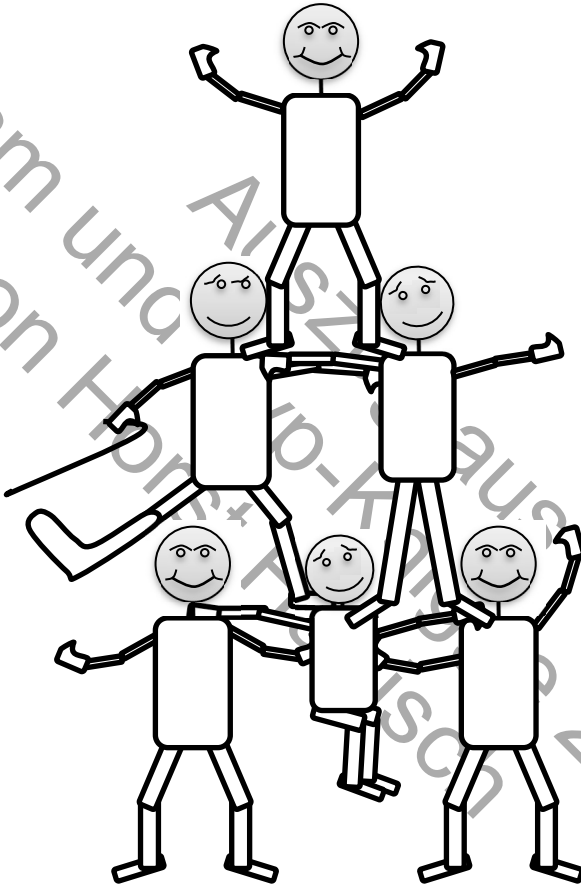
ISBN: 978-3-7583-2466-6

Team und Typ-Knigge ²¹⁰⁰

Einzelkämpfer, Gruppe, Team

Typen und Charaktere

Team und Typ-Knigge 2100
Auszug aus
von Horst Hanisch



Team und Aus
von Horst-
ib-Aus
Sch 2100

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	5	Fremdvertrauen und Selbstvertrauen	38
Prolog	9	Dimensionen des Vertrauens – Vertrauensgeber und Vertrauensnehmer	40
Prolog	10	Das ABCD-Vertrauens-Modell nach Blanchard	44
Hinweis zum Thema Team und Typ- Knigge ²¹⁰⁰	10	Vertrauen auf- und ausbauen – Team-Identität	48
Soft Skills oder ‚Vom gigantischen Eierfall‘ und vom ‚tückischen Honig-See‘	10		
Teil 1 – Ich und Wir.....	15	Wertschätzung und Freundschaft	50
Ich alleine und Wir zusammen..	16	Was sind Freunde? Was bedeutet gute Freundschaft?.....	50
Der Einzelkämpfer, die Gruppe, das Team.....	16	Der Freundschafts-Check.....	53
Nur durch das WIR kann sich der Einzelne entwickeln	16	Konflikte ausräumen	62
Stärken bündeln	20	Konflikte im Team.....	62
1 + 1 = 3	23	Teil 2 – Typen und Charaktere..	71
Einzelkämpfer versus Teamer ..	25	Typologien und Umgang mit Charakteren	72
Kraft des Einzelkämpfers oder Symbiose der Teamer?	27	Der eigene und der fremde Typ..	72
Vertrauen ist gut	34	Welcher Typ bin ich?	72
Blindes Vertrauen oder gesundes Misstrauen?.....	34	Die Temperamentenlehre nach Hippokrates	77

Persönlichkeitseigenschaften	Check eines funktionierenden
nach Jung..... 83	Teams/der Team-Check 133
Anima und Animus nach Jung .. 87	Mein Beitrag zur erfolgreichen
Konstitutionstyp nach Kretschmer	Team-Arbeit 135
..... 88	Team-Arbeit online 136
Das 3-H-Modell 92	
Das DISG-Persönlichkeitsprofil	Team-Dynamik in der Team-
nach Marston 102	Entwicklung 140
Teil 3 – Team-Entwicklung 105	Das Verhalten der Teamer in der
Team-Training, Team-Arbeit und	Team-Arbeit 140
Team-Entwicklung 106	Team-Struktur und Team-Captain
 148
6 Gedanken zum Zusammenspiel mit	Die fünf Phasen einer Team-
anderen..... 106	Besprechung..... 151
Bin ich ein guter Teamer? 106	Team-Modelle 157
Vernünftige Team-Größe 107	Die Team-Entwicklungs-Uhr nach
Gruppe und Team 109	Tuckman 157
Aus der Gruppe wird ein Team	Themenzentrierte Interaktion
..... 115	(TZI) nach Cohn 162
Team-Dimensionen 120	Das Team-Management-Rad nach
Das 5-Phasen-Modell der echten	Margerison und McCann..... 166
Team-Arbeit 123	Teil 4 – Team-Übungen..... 177
Vorteile und Nachteile einer	Teambuilding und Team-
„echten“ Team-Arbeit 127	Motivation 178
Soziales Faulenzen 129	
Mentale Stärkung der Team-	Übung macht den Teamer 178
Arbeit..... 132	

Inhaltsverzeichnis

Team-Fähigkeit erfahren, erleben	Fantastische Kullerbahn	204
und erlernen	Verbindender Brückenbau.....	207
Voraussetzungen für die	Schwebender Stab	210
praktische Umsetzung einer	Team-Events.....	212
Team-Übung	Das Team motiviert halten	212
Packen wir es an – Team-Übungen	Epilog	215
praktisch	Epilog	216
Basis-Team-Übung: Blindes	Hochleistung in der Team-Arbeit	
Vertrauen – Der Blinde und der	216
Sehende.....	Höchstes Ergebnis anstreben .	216
Der tückische Honig-See.....	Stichwortverzeichnis.....	217
Das magische Auge.....	Knigge als Synonym und als	
„Das ganze Leben ist ein Spiel“	Namensgeber.....	222
.....	Umgang mit Menschen	222
Ball-Koordination.....	Adolph Freiherr Knigge.....	222
Castingshow des Jahres.....		
Die Quadratur des Kreises.....		
Gigantischer Eier-Fall.....		

Auszug aus
Team und Typ-Knigge 2100
von Horst Hanisch

Prolog

Auszug aus
Team und Typ-Knigge 2100
von Horst Hanisch

Prolog

Hinweis zum Thema Team und Typ-Knigge 2100

*„Der geringste Mensch kann komplett sein,
wenn er sich innerhalb der Grenzen seiner Fähigkeiten und Fertigkeiten bewegt.“*

**Johann Wolfgang von Goethe, dt. Dichter,
(1749 - 1832)**

Soft Skills oder ‚Vom gigantischen Eierfall‘ und vom ‚tückischen Honig-See‘

Liebe Leserin, lieber Leser,

ich freue mich, dass Sie ein Buch mit dem Thema Team und Typ-Knigge in den Händen halten, oder als E-Book vor sich haben.

Der oben erwähnte Goethe hat das schon vernünftig in Worte gefasst: Jeder kann komplett sein. Allerdings zeigt das Zitat ‚Grenzen‘ auf. Es zeigt, dass hier etwas Einschränkendes in die Überlegung gebracht wird.

Grenzen, die die Gesellschaft, das soziale Umfeld oder politisch festgelegte Regeln setzen.

Einerseits bieten Grenzen Sicherheit, andererseits blockieren sie. Sie bauen die erwähnte Einschränkung auf.

Oder umgekehrt ausgedrückt: Werden die Grenzen niedergerissen, öffnen sich ganz andere Möglichkeiten des Austauschs, des geistigen wie des materiellen Gewinns.

Der Gedanke der Team-Arbeit drängt sich auf. Überwundene Grenzen geben Freiheit, Weitsicht und einen gänzlich anderen Überblick.

Der Mensch ist aber nun mal nicht als ‚Team-Arbeiter‘ geboren, sondern als Individuum. Es geht ihm – von Anfang an – um das eigene Überleben.

Das klingt egoistisch, wobei der (angeborene) Rang zum Überleben sehr nachvollziehbar ist.

Im vorliegenden Ratgeber wird deshalb zuerst auf das Individuum eingegangen mit seinen eigenen und typischen Verhaltensmustern.

- „Welch ein Typ bin ich eigentlich?“
- „Welch ein Typ ist der andere?“

Lässt das Individuum es zu, dass beide Typen mit ihren jeweiligen Stärken zusammenkommen, kann sich die erfolgreiche Team-Arbeit entwickeln.

- „Kann ich doch alles besser selbst erledigen. Bis ich das den anderen erklärt habe ... das dauert mir zu lange ... das ist mir zu umständlich.“

So mag ein Einzelkämpfer denken. Tatsächlich gibt es viele Arbeiten, die allein besser oder schneller erledigt werden können als in einem Team. Team-Arbeit schließt individuelle Tätigkeiten nicht aus.

Wer also lieber ständig allein durch die Arbeitswelt gehen will, soll das tun. Andererseits zeigen sich in vielen Beispielen optimale Bedingungen (und Ergebnisse) erst in der Team-Arbeit.

Deshalb wird in diesem Ratgeber vorwiegend ‚pro‘ Team geschrieben. Es sollen viele Vorteile des gemeinsamen Handelns im Team gesucht und gefunden werden.

Schwerpunkte der Teamarbeit

Der vorliegende Ratgeber ist in vier Schwerpunkte, gleich Kapitel, gegliedert, wohl wissend, dass sich teilweise Inhalte berühren oder sogar überschneiden.

Begonnen wird mit den Vorteilen des sozialen Zusammenseins.

Im nächsten Schritt werden verschiedene Charaktere beziehungsweise Typen und Modelle der Typologie beschrieben.

Sie, liebe Leserin, lieber Leser, können Ihr ICH anhand solcher Modelle leichter zuordnen und – vielleicht noch wichtiger im Sinne des Team-Gedankens – andere leichter einschätzen und deren Verhaltensmuster unterstützen oder im Sinn der Team-Arbeit nutzen.

Im Team arbeiten Individuen mit unterschiedlichen Stärken und Schwächen zusammen.

Die Typologie hilft, Menschen besser einzuschätzen und deren Stärken besser in der Team-Arbeit zu binden.

Im dritten Teil werden wichtige Überlegungen zur Team-Entwicklung, zur Team-Arbeit und zu den Stärken der Einzelnen im Team betrachtet.

12 Die Erfahrung der Zusammenarbeit im Team lässt sich zwar rational anlesen, muss zwangsläufig aber emotional erfahren werden, um sie begreifbar zu machen.

Den abschließenden Teil in diesem Buch nimmt der Bereich der Team-Übungen ein. So der ‚Gigantische Eierfall‘, der ‚Tückische Honig-See‘, das ‚Magische Auge‘ und andere mehr.

Das theoretische Wissen kann mithilfe dieser ausgesuchten Übungen praktisch umgesetzt und erlebt werden.

Die angegebenen Team-Übungen lassen sich ab zwei Personen (Blindes Vertrauen) bis zu größerer Teilnehmerzahl in einem Team umsetzen.

Genieren Sie sich nicht; wenn es möglich ist, nutzen Sie die Chance, an einer der beschriebenen Team-Übungen oder an einer der unzählbaren anderen, die es noch gibt, teilzunehmen und Team-Arbeit zu erfahren.

Sie werden erleben und fühlen, welch tolles und aufbauendes Gefühl sich beim gemeinsamen Erreichen eines Team-Ziels einstellt.

Übungen verknüpfen die angelesenen Theorien der Typologien nun mit der theoretischen Idee der Team-Modelle zur praktischen, erfahrbaren und zielorientierten Zusammenarbeit im Team.

Transfer

Wenn Sie möchten, beachten Sie hierzu immer auch die mögliche Transfer-Leistung: Wie lässt sich das angelesene Wissen und die erlebte Umsetzung auf die praktische Arbeit im Beruf, das Verhalten in der Gesellschaft und auf die Partnerschaft übertragen?

Überwinden Sie Ihre eigenen, von Ihnen selbst oder von der Gesellschaft gesteckten Grenzen! Verstärken Sie in Ihrem sozialen Austausch den Team-Gedanken und profitieren Sie von der facettenreichen Vielfalt der menschlichen Stärken.

Viel Vergnügen und viel Erfolg bei der beruflichen Arbeit positiv gemeinter Auseinandersetzungen zur eigenen Team-Entwicklung. Und passen Sie auf, dass Sie sich nicht durch die verlockende Süße des Honig-Sees in den Abgrund ziehen lassen.

Horst Hanisch

Eine Anmerkung: Die Personen, die sich zu einem Team zusammenfinden werden in diesem Ratgeber als Teamer (m, w, d) bezeichnet.

Das Wort Teamer ist ein Kunstwort, da beispielsweise ein (Team-)Mitglied in einem Verein zu finden ist. Ein Team ist aber nicht zwangsläufig ein Verein. Deshalb Teamer.

Hin und wieder findet sich das Wort Teamer für eine Person, die Schulen umsetzt und/oder Gruppen betreut.

Das Wort Team stammt aus dem Altenglischen. Es hatte die Bedeutung für eine ‚Gruppe‘, für die ‚Familie‘, für die ‚Nachkommen‘.

Das Team besteht aus mindestens zwei Personen.

14



Studierende überreichen nach einem Seminar zum Thema Teamentwicklung als Geschenk ein Foto mit dem körperlich gebildeten Namen ‚HANISCH‘.

Teil 4 – Team-Übungen

Team und Auszug aus
von Horst Hanisch
Typ-Knigge 2100

Teambuilding und Team-Motivation

Übung macht den Teamer

*„Wir waren ein Team: Wir arbeiteten zusammen,
wir lösten Probleme gemeinsam,
und schließlich erreichten wir zusammen den Gipfel.“*

**Sir Edmund Percival Hillary, neuseel. Bergsteiger/Mount Everest
(1919 - 2008)**

Team-Fähigkeit erfahren, erleben und erlernen

Sir Hillary fasst im oben zitierten Satz das Wesentliche zusammen. Nur durch die Zusammenarbeit konnte der Himalaya bezwungen werden, der Gipfel erreicht werden.

Im übertragenen Sinn sollen ebenfalls Gipfel, gleichzusetzen mit Zielen, bezwungen werden. Und zwar im Team, da das Ziel allein nicht erreichbar ist.

Also los mit dem praktischen Training und der physischen Erfahrung.

Es wurden Einblicke in die Team-Arbeit und Team-Entwicklung gegeben. In der Theorie hört sich das Beschriebene oft verständlich und nachvollziehbar an.

Wie sieht es in der Praxis aus?

Durch reines Anwesen und Verstehen der Team-Gedanken ist noch lange nicht der Erfolg in der praktischen Umsetzung garantiert.

Gibt es in der Schule das Fach ‚Team-Entwicklung und Team-Arbeit‘? Oder werden Team-Fähigkeiten ‚einfach so‘ vorausgesetzt?

Übung tut Not, wie es der Volksmund schon lange weiß.

- „Übung macht den Meister!“

Nun, Ärmel hochgekremgelt und ran an die praktischen Übungen!

Ist ein Mensch teamfähig (und teamwürdig)? Ist er auch in der praktischen Arbeit als echter Teamer zu bezeichnen?

Voraussetzungen für die praktische Umsetzung einer Team-Übung

Das Ziel von Team-Übungen ist, die Zusammenarbeit der Teamer zu stärken. Damit die Ziele erreicht werden können, sind einige Spielregeln zu beachten. Mit die wichtigste Vorgabe heißt wohl:

Niemanden bloßstellen

Wenn sich die Teilnehmenden bereiterklären, ungewohnte, manchmal kreative oder verrückt wirkende Übungen zu durchlaufen, wollen sie Erkenntnisse gewinnen. Der Wissens-/Erfahrungszuwachs soll fühlbar sein. Am angenehmsten ist dieses Gefühl, wenn es positiv behaftet ist. Fühlt sich jemand bloßgestellt, kann dieses Ziel nicht erreicht werden.

Die Spielregeln kennen

Damit sich Erfolg einstellen kann, müssen die Teilnehmer genau alle Spielregeln kennen.

Somit werden Rückfragen an den Spielleiter (der die Team-Übung von außen verfolgt) und Unterbrechungen während der Übungen vermieden. Missverständnisse werden minimiert, die Umsetzung der Übung gewährleistet.

Das Ziel der Übung klar definieren

Die Teilnehmer sollen wissen, weshalb die Übung umgesetzt wird. Sie sollen vorher informiert sein, welche Erkenntnisse sie sammeln können.

Darüber wird sich später in der Analyse ausgetauscht.

Den Spielverlauf beobachten

Der Spielleiter teilt vor Spielbeginn Beobachter ein, die die einzelnen Phasen während der Team-Übung aufmerksam beobachten und das Verhalten der einzelnen Teamer notieren.

Die Beobachter sollen genau wissen, was (und wen) sie beobachten sollen, um abschließend ein sauberes Feedback geben zu können.

Nach der Übung bittet der Spielleiter, bevor das Feedback erfolgt, die Teamer darum, selbst eine Rückmeldung zu geben.

Die Mitspieler schildern ihre Gefühle

Die Spielenden beschreiben die Gefühle, die sie während der Übung hatten.

Waren sie nervös, baute sich Aggression auf, fühlten sie sich im verbalen Austausch eingeschränkt, oder konnten sie so kommunizieren wie sie wollten? Und weitere Erfahrungen, die sie sammeln konnten.

Das Feedback ichbezogen formulieren

180 Schließlich lässt der Spielleiter die Beobachter ihre Rückmeldungen geben.

„Ich habe dies und das beobachtet.“ Schuldzuweisungen wie „Du hast dies und das gemacht“, sollten aufgrund des subjektiven Empfindens und der subjektiven Bewertungen vermieden werden.

Die Analyse der Team-Arbeit

Schließlich folgt die Analyse. Welche Erkenntnisse können in die Berufswelt übertragen werden?

Dank an die Teilnehmer

Der Spielleiter schließt die Übung mit einem Dank an die Teilnehmenden ab.

Teil 4 – Team-Übungen

Packen wir es an – Team-Übungen praktisch

„Was dem Schwarm nicht nützt, das nützt auch der einzelnen Biene nicht.“

Marc Aurel, röm. Kaiser
(121 - 180)

Basis-Team-Übung: Blindes Vertrauen – Der Blinde und der Sehende

Nachvollziehbarerweise lässt sich Team-Fähigkeit alleine nicht testen. Dazu braucht es mindestens eine weitere Person.

Vor alle genannten Verhaltensmuster soll das Vertrauen gesetzt werden. Vertraut Teamer A dem Teamer B? Vertraut er ihm sozusagen blind?

Die Basisübung hierzu lässt sich mit zwei Personen umsetzen. Eine Partnerübung, die in zwei gleichartigen Runden umgesetzt wird.

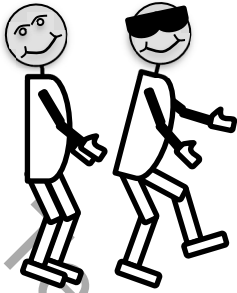
In der ersten Hälfte der Übung übernimmt Teamer A die Rolle des Sehenden, Teamer B die des Blinden.

In der zweiten Hälfte der Übung werden die Rollen getauscht.

Der Blinde lässt sich seine Augen mit einem Schal oder einem Tuch verbinden oder deckt sie mit einer Schlafmaske ab. Dadurch wird sein Seh-Sinn (Gesichts-Sinn) ausgeschaltet. Er ist deswegen auf den Sehenden angewiesen.

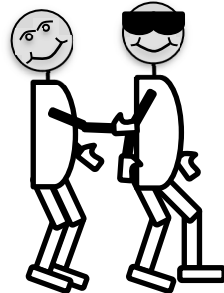
Der Team-Partner sieht nun für ihn mit. Und dazu wird Vertrauen benötigt, da sich der Blinde voll und ganz auf den Sehenden verlassen muss.

Umsetzung: Der Sehende führt nun den Blinden von A nach B. Er umgeht Hindernisse (zum Beispiel im Raum stehendes Mobiliar) beziehungsweise überwindet Hindernisse (zum Beispiel das Gehen in Treppenhäusern).



Dabei führt der Sehende den Blinden verbal (und lernt sozusagen nebenbei, klare und verständliche Anweisungen zu geben).

Solange der Blinde sich unsicher bewegt, kann ihn der Sehende an einem Ellenbogen halten.



Nach Beobachtungen in Workshops hat sich bei den meisten Teilnehmern nach 15 bis 20 Minuten ein vertrauensvolles, entspanntes und entkrampftes Verhalten eingestellt.

182 So ganz nebenbei werden die anderen vier Sinne sensibilisiert. Der Hörsinn nimmt in der Regel deutlicher wahr, als sonst mit dem Seh-Sinn feststellbar ist.

Am Ende der Übung tauschen sich die Mitspielenden über die gesammelten Erfahrungen aus. Waren die verbalen Angaben präzise und ausreichend? Was hätte besser umgesetzt werden können?

Vielfalt

Weitere Team-Übungen mit mehreren Teamern sind so vielfältig, dass sie hier den Buchrahmen bei weitem sprengen würden. Diesbezügliche Literatur und im Internet auffindbare Videos zeigen viele lustige und lehrreiche Übungen auf.

Es werden hier einige in vielen Workshops praktizierte Team-Übungen beschreiben.

Teil 4 – Team-Übungen

Der tückische Honig-See

Diese Übung kann mit mehreren Teamern umgesetzt werden. So können alle Spieler zwei Teams zugeordnet werden.

Zuerst wird Team A aktiv, Team B sind die Beobachter. Nach Ende des ersten Durchlaufs wechseln die beiden Teams.

Team B hat einen geringen Vorteil, da durch die Beobachtungen im ersten Durchlauf bereits Schlüsse gezogen werden können.

Beschreibung der Übung

Auf dem Fußboden wird eine große, rechteckige Fläche abgesteckt. Die Breite des Rechtecks sollte mindestens drei Meter betragen. Die Länge richtet sich nach der Anzahl der mitspielenden Teamer.

Pro Spieler sollte mindestens ein Meter eingeplant sein. Bei fünf Teamern demnach mindestens fünf Meter. Die abgegrenzte Fläche stellt den Honig-See dar.

Zu Beginn der Übung befindet sich das Team an einer schmalen Seite des Sees.



Ziel der Übung ist es, dass alle Teamer ‚lebend‘ das gegenüberliegende Ufer erreichen.

Allerdings zeigt der Honig-See seine besonderen Eigenschaften. Sobald nämlich jemand mit einem Körperteil die Oberfläche des Sees berührt, saugt der Honig den kompletten Menschen unwiderruflich in die Tiefe.

Damit würde dieser Mitspieler ausscheiden. Achtung: Das Team-Ziel könnte somit nicht mehr erreicht werden.

Hinweis: Da hin und wieder einer der Mitspieler tatsächlich in den Tiefen des Sees verloren geht, lässt der Spielleiter das Spiel trotzdem weiterlaufen.

Der untergegangene Teamer beobachtet den weiteren Spielverlauf von außen.

Hilfsmittel

Glücklicherweise gibt es Lebkuchen. Ein Lebkuchen (eine Stück Karton in der Größe eines DIN A 4 Formats, zum Beispiel die Rückseite eines Schreibblocks, möglichst rutschfest) hat die Eigenschaft, einen oder mehrere Menschen tragen zu können.

184

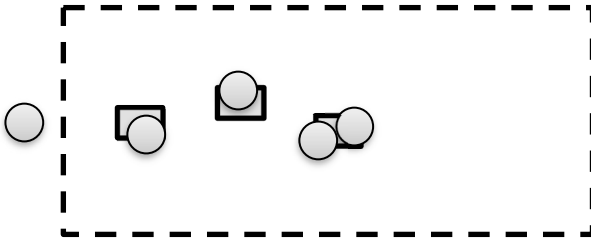


Solange der Lebkuchen mit einem Körperteil (Fuß, Hand und so weiter) in Berührung steht, bleibt er an der Oberfläche des Sees (Bild oben links ok, oben rechts nicht genügend Berührung).

Ein Lebkuchen gilt dann als berührt, wenn mehr als 50 Prozent der Hand- beziehungsweise Fußfläche Kontakt hat.

Ohne menschlichen Kontakt hingegen, geht der Lebkuchen sofort unter. Der Lebkuchen verschwindet dann aus dem Spiel.

Zu Beginn des Spiels erhält das Team so viele Lebkuchen wie es Teamer hat. Mit weniger Lebkuchen ist das Ziel schwieriger zu erreichen.



In Berührung gebliebene Lebkuchen können wieder aufgenommen werden. Sie lassen sich allerdings nicht teilen. Sie dürfen auch nicht an die Fußsohlen gebunden werden. Es wird nicht auf ihnen gerutscht. Aufnehmen, nach vorn reichen und neu benutzen, ist in Ordnung.

Schwierigkeitsgrad

Wenn der Spielleiter den Schwierigkeitsgrad erhöhen will, lässt er die Hälfte der Teamer erblinden. Das heißt, dass jeder zweite eine Augenbinde erhält.

185

Umsetzung

Team A soll nun von einer Seite quer über den See auf die andere Seite gelangen. Außen, an den Längsseiten des Sees, darf nicht entlanggegangen werden.

Team A wird gebeten, die Team-Übungen zu beginnen. In der Vorbesprechung, der Strategie-Überlegungen, werden die aktiven Teamer bereits von Team B beobachtet.

Sobald der erste Lebkuchen den Honig-See berührt, beginnt das ‚eigentliche‘ Spiel. Der Spielleiter misst die Zeit, bis alle Teamer am anderen See-Ufer angekommen sind.

Durch die Zeitnahme können beide Team-Arbeiten (Team A und Team B) verglichen werden, wobei die Dauer des Spiels keine Bedingung darstellt, wie das Ziel erreicht werden soll.

Während die Teamer des Teams A aktiv sind, geben die Teamer des Teams B keine Kommentare. Allerdings passen sie auf, dass sich niemand aus Team A verletzt.

Gerade zum Ende des Spiels kann es sein, dass ein Teamer vom Lebkuchen aufs rettende Ufer springen will.

Die erblindeten Teamer halten ihre Augenklappen so lange auf, bis sie auf der anderen Seite des Rechtecks/Sees angekommen sind.

Dann können sie die Augenbinde abnehmen, um dem weiteren Spielverlauf folgen zu können. Allerdings dürfen sie nur verbale Kommentare geben, die ein Blinder geben könnte.

186

Hinweis für den Spielleiter

Der Spielleiter wird merken, dass am Anfang viele kreative Lösungsvorschläge genannt werden. Bei der Suche eines eigenen Lösungsweges hören Teamer oft nicht auf die Vorschläge der anderen. Sie versuchen zum Beispiel durch lautstarkes Äußern und manchmal durch permanentes Wiederholen ihre Idee durchzusetzen.

Hin und wieder wird das Ziel nicht deutlich besprochen. Obwohl in der Aufgabenstellung eindeutig übermittelt ist, denken Mitspieler manchmal, dass sie möglichst schnell an der anderen Seite ankommen sollen.

Das Ziel lautet aber, dass alle (!) Teamer die andere See-Seite erreichen sollen – nicht ‚möglichst schnell‘.

Nachdem die Spielrunde zu Ende ist, geht der Spielleiter in die Analyse wie weiter oben beschrieben. Dann lässt er Team B an den Start.

Teil 4 – Team-Übungen

Manch ‚blinder‘ Teamer kritisiert anschließend sein Team so:

- „Ich bin zwar blind aber nicht blöd! Ich hätte mir auf der Strecke Informationen gewünscht.“
- „Ich habe überhaupt nicht mitbekommen, wo wir uns nach einer gewissen Zeit auf dem See befunden haben. Ich habe die Orientierung total verloren.“

Damit lässt sich wunderbar erkennen, dass die sehenden Teamer die Blinden manchmal nur als ‚Sache‘ transportieren, deren geistige Fähigkeiten aber nicht nutzen.

Selbstverständlich kann der Blinde sehr gute und hilfreiche Informationen geben.

Eine gute Diskussions-Basis auf den beruflichen Transfer ist gegeben. Der Spielleiter lässt am Ende diese Erkenntnis von den Mitspielern beleuchten.

187

Wettbewerb

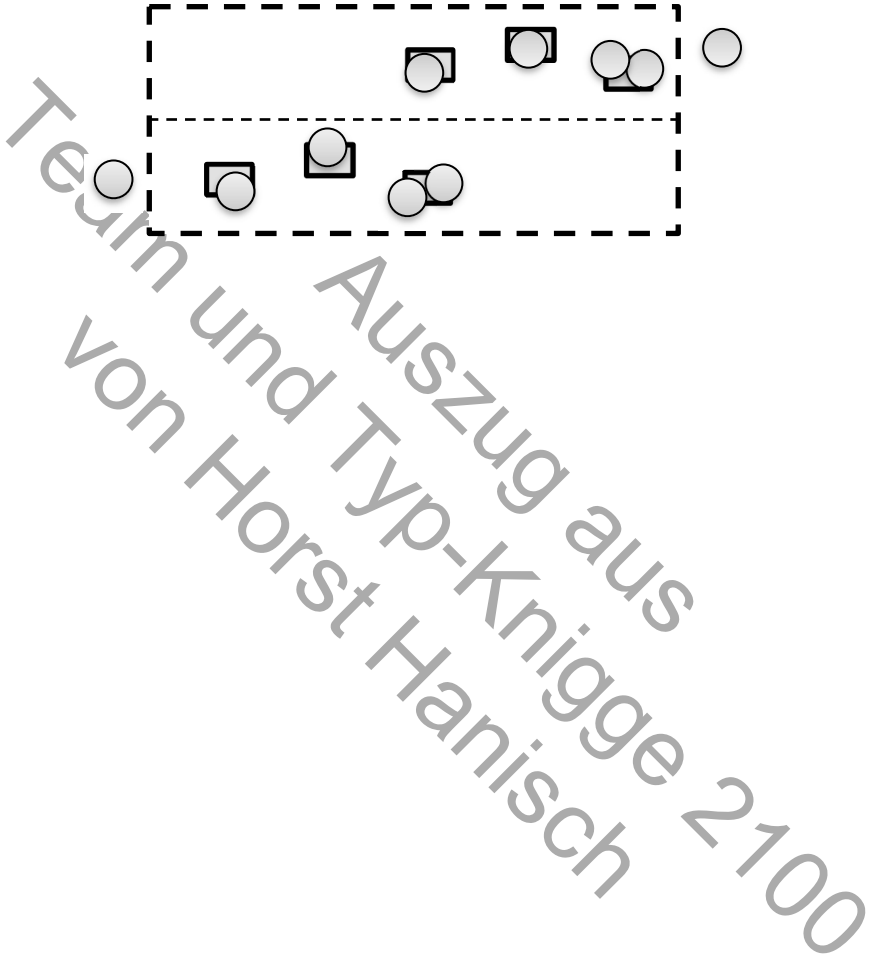
Die Team-Leitung kann auch zwei Teams gleichzeitig arbeiten lassen.

Das Spielfeld wird längs halbiert. Team A läuft von der einen Seite des Feldes aus, Team B von der anderen.

Sehr schnell entsteht ein Wettlauf untereinander. Wer wird als erstes sein Team ans andere Ufer gerettet haben? Zur Erinnerung: Es kommt nicht auf die Zeit an.



Bei solch einem Wettbewerb kann es laut werden. Die beiden Teams sollten sich gegenseitig weder ansprechen noch beeinflussen (oder gar behindern).

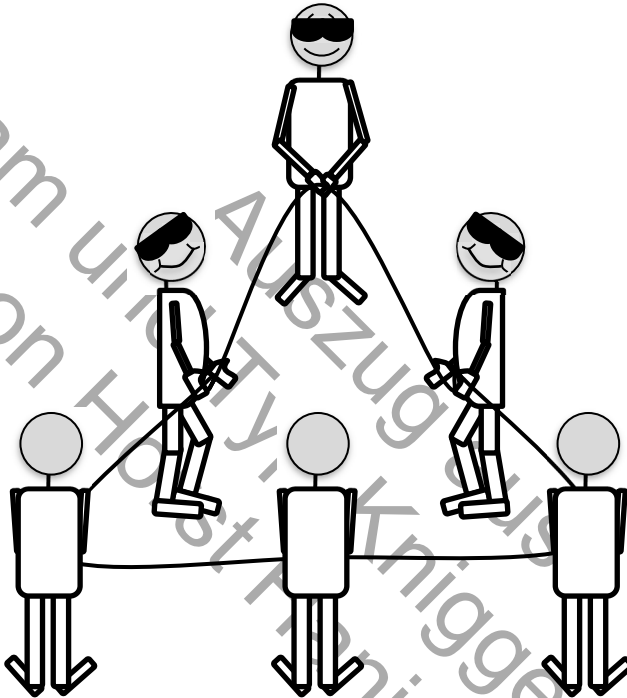


Teil 4 – Team-Übungen

Das magische Auge

Ein Team besteht aus mindestens drei Teamern. Bei mehr als neun Mitspielern empfiehlt es sich, mehrere Unter-Teams zu bilden.

Alle Teamer erblinden. Das heißt, dass jeder eine Augenbinde erhält.

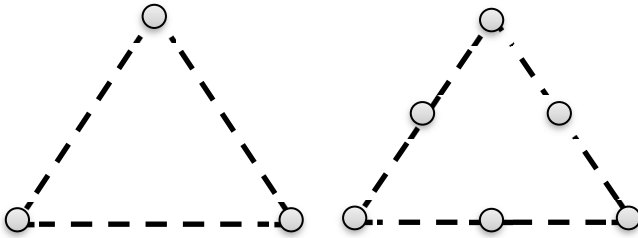


189

Das Ziel der Übung ist, ein etwa 25 Meter langes Seil von allen Teamern so festhalten zu lassen, dass sich ein gleichseitiges Dreieck bildet.

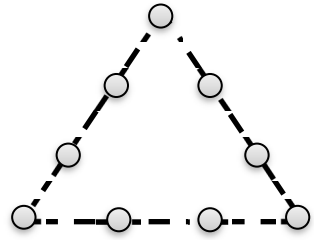
Jede Seite des Dreiecks soll gleich lang sein. Am Ende des Spiels steht jeder der drei Teamer an einer der drei Ecken.

Jeder Teamer hält das Seil mit einer Hand fest.

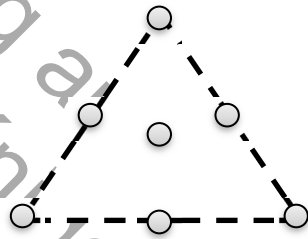


Bei sechs Teamern steht jeder zweite auf der Hälfte einer Dreiecksseite.

Bei neun Teamern stehen immer zwei im selben Abstand zueinander auf einer Dreiecksseite.



190 Bei einer anderen Teilnehmerzahl könnte zum Beispiel eine Person genau in der Mitte des Dreiecks stehen. Diese Person berührt am Ende des Spiels das Seil nicht.



Umsetzung

Der Spielleiter erklärt den Mitspielern das Ziel des Spiels. Dann ‚erblinden‘ alle.

Damit die Teamer die räumliche Orientierung verlieren, können sie gebeten werden, sich umzudrehen und x Schritte zu gehen.

Der Spielleiter kann die Informationen einzeln an die Mitspieler verteilen, indem er leicht auf deren Schultern klopft und die Anweisung ausspricht.

Die Teamer sind nun auf der Spielfläche verteilt. Der Spielleiter drückt einem Teamer ein sauber aufgewickelttes Seil in die Hand.

Teil 4 – Team-Übungen

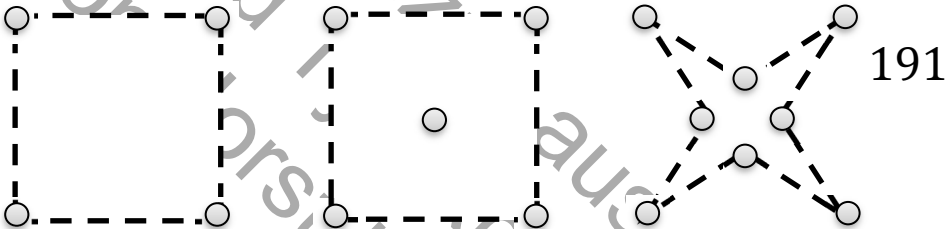
Das Spiel beginnt jetzt und ab sofort dürfen und sollen die Teamer miteinander kommunizieren.

Beobachtung

Die Beobachter fertigen sich für das Feedback Notizen an. Außerdem achten sie darauf, dass sich niemand verletzt.

Schwierigkeitsgrad

Wenn gewünscht, kann der Spielleiter nach der ersten erfolgreich abgeschlossenen Runde eine zweite spielen lassen. Dann könnte zum Beispiel ein Quadrat oder ein Stern gebildet werden.



Hinweis:

Da der Sehsinn blockiert ist, kommt es auf sehr gute Kommunikation untereinander an.

„Das ganze Leben ist ein Spiel“

In der folgenden Übung können mehrere Teams gegeneinander antreten. Jedes Team wird von drei oder vier Teamern gebildet.

Hier ist neben Kreativität und Schlagfertigkeit deutlich das gute Zusammenspiel zwischen den Teamern gefragt. In allen vier Beispielen erhalten die Teams dieselbe Zielvorgabe:

„Spielen Sie mit Ihren Mitspielern einen fünfminütigen Schwank mit den vorgegebenen Rollen und dem vorgegebenen Titel. Sie haben 15 Minuten Vorbereitungszeit bis zur Demonstration (Aufführung).“

192

Thema	Mitspieler/innen	Ort
„Auf der Alm, da gibt's kei' Sünd“	<ul style="list-style-type: none">• Resi/Franzl (Bäuerin/Bauer)• Zensi (Magd)• Sepp (Jungbauer)	„Gute“ Stube eines Bauernhauses
„Äppelwoi un Bembel“	<ul style="list-style-type: none">• Schorsch (Schankwirt)• Bea (Tochter des Schankwirts)• Arno Weber/Ketti Schulz (Gast)	Alt-Frankfurter Kneipe
„Auf der Reeperbahn nachts um halb eins“	<ul style="list-style-type: none">• Hein (Schutzmann)• Lilly/Marlene (Verdienen sich Taschengeld)• Knut (Matrose)	Hamburger Reeperbahn
„Mer losse d'r Dom in Kölle“	<ul style="list-style-type: none">• Jupp (Kölner)• Kerstin ((Kölnerin)• Herr/Frau Zille (Berliner zu Besuch)	Auf dem „Alter Markt“ in Köln

Teil 4 – Team-Übungen

Hilfsmittel

Obwohl sich diese Übung ohne jegliche Hilfsmittel spielen lässt, ist die eine oder andere Requisite oft sehr hilfreich, um leichter in eine der vorgegebenen Rollen zu springen.

Dazu eignen sich Kopfbedeckungen, Gläser, (Hals-)Tücher, Brillen, Mützen und ähnliches.

Einige Stühle, ein Tisch oder ein Stehtisch bereichern die Szenerie und helfen den Spielenden, sich daran ‚festzuhalten‘.

Hinweis

Die vier Szenen spielen in verschiedenen Regionen Deutschlands. In Seminaren und Workshops versuchen die Teamer häufig, in den entsprechenden Dialekt zu fallen.

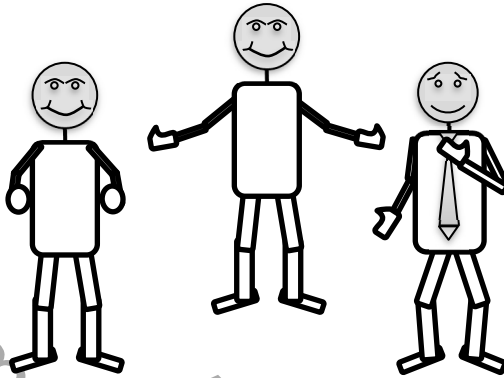
Einmal hört sich das Ergebnis lustiger an und zum zweiten ist es für den Einzelnen manchmal leichter – wie bei den Requisiten – in eine spielerische Rolle zu schlüpfen.

Da bei zwei oder mehr spielenden Teams sofort ein Konkurrenzgedanke untereinander entsteht, arbeitet das eigene Team in der Regel sehr eifrig und intensiv zusammen. Der Team-Geist wird aktiv.

Sofort sprudeln die Ideen. Kreuz und quer werden kreative Vorschläge eingeworfen. 15 Minuten Vorbereitung sind hier eine relativ kurz ange-setzte Zeit und erhöhen den Erfolgsdruck, den der Spielleiter bei Bedarf natürlich verlängern kann.

Der Spielleiter gibt nach fünf Minuten die Zeit an, damit die Spieler aus der kreativen Ideenfindung zur Strategie kommen.

Ebenso kann er nach zehn Minuten, sowie drei, zwei, einer Minute vor Vorbereitungs-ende eine Zeitangabe geben.



Falls notwendig, kann die Spiel-Leitung die Vorbereitungszeit natürlich verlängern. Danach lässt er die Teams ihre Ergebnisse darstellen.

Der Spielleiter lässt die Darstellung durch Applaus aller Zuschauer belohnen.

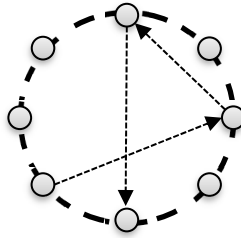
Auch bei dieser Team-Übung wird es nur Gewinner geben.

Team und Auszug aus
von Horst Hanisch
Typ-Knigge 2100

Teil 4 – Team-Übungen

Ball-Koordination

Die Teamer stehen in einem Kreis. Der Startspieler erhält einen Ball.



Vorgehensweise

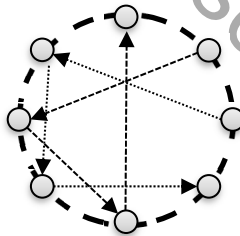
Einer wirft einem anderen einen Ball zu. Dieser wirft ihn einem dritten weiter. So geht es kreuz und quer, bis der Ball wieder bei der ersten Person angekommen ist.

In dieser Runde darf jeder – bis auf die erste Person – nur einmal Ballkontakt haben.

In der zweiten Runde kommt ein zweiter Ball ins Spiel, am besten in anderer Farbe.

Zwei Startspieler werfen ihren Ball zwei anderen Teamern zu.

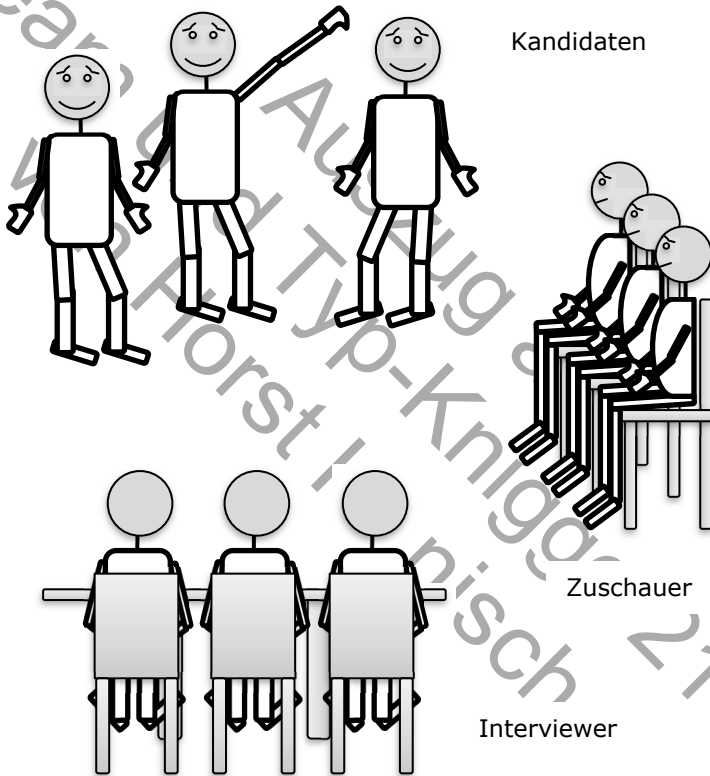
Ständig sind demnach zwei Bälle im Spiel, bis der Startspieler am Ende wieder ‚seinen‘ Ball erhalten hat.



Castingshow des Jahres

Diese Übung verläuft zweigleisig. Einmal wird deutlich als Team gearbeitet, ein anderes Mal muss sich das Individuum im Wettbewerb profilieren.

Es werden drei Teams (A, B, C) mit jeweils drei oder vier Teamern gebildet.



196

Jedes Team tritt einmal als Interviewer in einer Castingshow auf. Dazu bereiten die Teamer gemeinsam Fragen oder kleine Aufgaben für die Kandidaten vor, die sich in der Castingshow präsentieren. Die Kandidaten stammen jeweils aus einem der anderen beiden Teams.

Teil 4 – Team-Übungen

Beispiel

Team A: Kandidaten bewerben sich für die Tagesschau als Moderatorin beziehungsweise Moderator des Jahres.

Team B: Kandidaten bewerben sich als Flugbegleiterin beziehungsweise Flugbegleiter des Jahres.

Team C: Kandidaten bewerben sich als Frau beziehungsweise als Mann des Jahres.

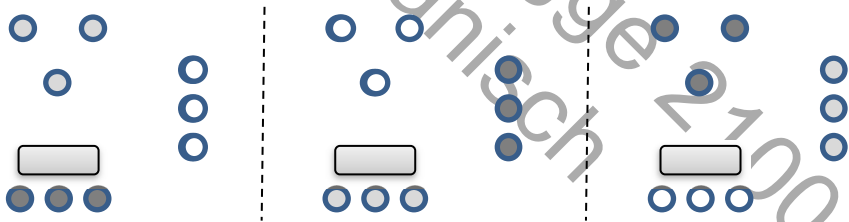
Vorgehensweise

Runde eins: Das Team C tritt als Interviewer auf. Kandidaten kommen aus dem Team A.

Runde zwei: Das Team A tritt als Interviewer auf. Kandidaten kommen aus dem Team B.

Runde drei: Das Team B tritt als Interviewer auf. Kandidaten kommen aus dem Team C.

Damit war jedes Team einmal als Interviewer-Runde und einmal als Kandidaten aktiv.



1. Runde

2. Runde

3. Runde

Hinweis

Jeder Mitspieler muss sich auf zwei Rollen vorbereiten. Nämlich einmal als Interviewer, zusammen mit seinen Teamern und aus demselben Team. Und einmal als Kandidat; hier aber individuell, da er ja sozusagen gegen seine Teamer in Konkurrenz antritt.

Deshalb gibt der Spielleiter für beide Runden genügend Zeit zur Vorbereitung. Nach in der Praxis gemachter Beobachtung genügen für die Teamvorbereitungen ca. 15 bis 20 Minuten. Die individuelle Vorbereitung benötigt nicht länger als fünf Minuten.

Der Spielleiter informiert die Teamer, dass die Interviews in der Castingshow pro Team nicht mehr als zehn Minuten in Anspruch nehmen sollen.

198 Umsetzung

Nach der Vorbereitungsphase nehmen die Teamer aus dem Team C hinter einem Tisch Platz. Das Team A wartet vor der Tür. Das Team B schlüpft in die Rolle der Beobachter.

Der Spielleiter startet die Zeitmessung. Team C bittet Team A in den Raum und beginnt mit der Interview-Runde.

Nach ca. acht Minuten bittet das Team C die Kandidaten kurz vor die Tür.

Die Interviewer beratschlagen, welcher Kandidat Platz eins, zwei oder drei erhält. Eine Begründung muss gefunden werden.

Dann wird Team A wieder in den Raum gebeten. Dort erhalten das Team nun das Feedback.

Danach geht es in Runde zwei.

Teil 4 – Team-Übungen

Die Quadratur des Kreises

Zwei Teams erarbeiten ein gemeinsames Ziel.

Hilfsmittel

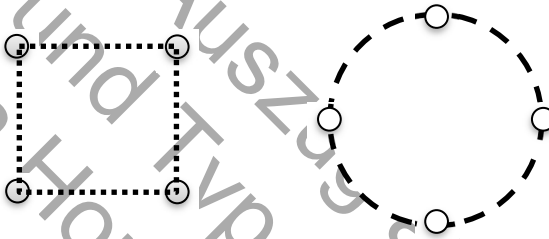
Je Team:

- 2 lange Seile, zum Beispiel zwei Wäscheleinen.

Ziel

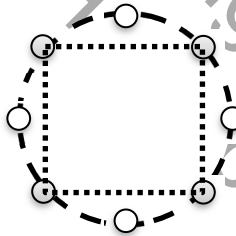
Zwei Teams treten gegeneinander an. Jedes Team hat ein langes Seil.

Ein Team soll einen großen Kreis legen und das andere ein Quadrat.



199

Die beiden ‚Figuren‘ sollen eine finale Figur ergeben. Die Ecken des Quadrats berühren dabei die Außenseite des Kreises.



Zeitvorgabe

Eine Zeitvorgabe ist nicht notwendig.

Gigantischer Eier-Fall

Nun wird eine klassische Team-Übung beschrieben, die mit vielen Teams parallel gespielt werden kann. Die Übung bereitet den meisten Mitspielenden große Freude.

Ziel

Die Aufgabe des Teams besteht darin, ein rohes Hühner-Ei mit den weiter unten aufgelisteten Hilfsmitteln so zu verpacken, dass es einen Sturz aus 2,5 Metern Höhe (Oder: Aus dem ersten Stock) auf den Fußboden (Stein) unbeschadet übersteht.

Hilfsmittel

Zur Verfügung gestelltes Material je Team:

- 1 rohes Ei
- 120 cm Klebefilm
- 40 flexible Trinkhalme (mit Knick)

Eine zur Verfügung gestellte Schere dient nur zum Durchtrennen des Materials und darf nicht mit in das Konstrukt verarbeitet werden.

Während der Vorbereitungsarbeiten dürfen die einzelnen Teams nicht miteinander kommunizieren.

Nach vorher festgelegter Zeit, zum Beispiel 20 Minuten, treffen sich alle Teams wieder.

Sie präsentieren allen anderen ihre Konstruktion, der sie einen passenden Namen gegeben haben und schätzen, mit welcher Wahrscheinlichkeit ihr Konstrukt, konkret das verpackte Ei, den Sturz aus 2,5 Metern Höhe unbeschadet überstehen wird.

Der Spielleiter informiert die Mitspieler darüber, dass die Strohhalm nicht als Auffangplattform auf dem Boden, sondern im Konstrukt verarbeitet werden sollen.

Teil 4 – Team-Übungen

Die Strohhalme dürfen zerschnitten werden. Von der Kleberolle sollten vorher 120 cm abgeschnitten werden, um zu gewährleisten, dass nicht mehr Klebeband verwendet wird.

Da es bei Team-Arbeiten immer mal wieder ganz Clevere gibt, scheint der Hinweis, dass das Ei nicht ausgeblasen werden soll, oder das Ei etwa hart gekocht werden könnte, manchmal ganz sinnvoll ...

Präsentation

Nach der Vorbereitungszeit treffen sich alle Teams wieder, wobei das Ei-Konstrukt vorerst verdeckt gehalten wird. Zuerst präsentiert Team A sein Ergebnis.

Das Team nennt den Namen seines Konstrukts.

Dann stellt es die umgesetzte Strategie dar sowie die Begründung zur Namensgebung.

Abschließend gibt es prozentual die Wahrscheinlichkeit des unbeschädigten Eis nach dem Fall an.

Danach präsentieren die anderen Teams ihre Ergebnisse.

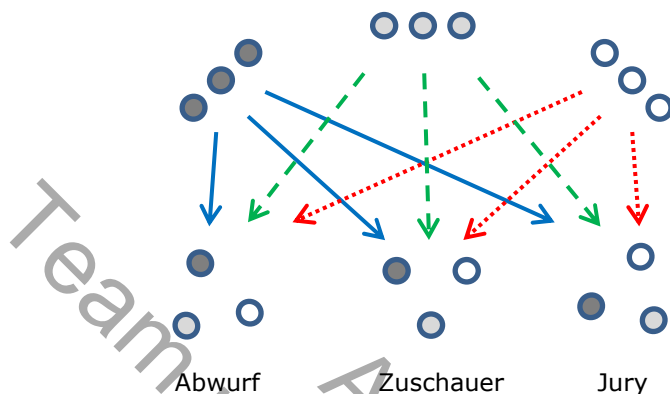
Demonstration

Schließlich kommt es zur Demonstration. Alle Teams begeben sich zum Demonstrations-Platz.

Aus jedem Team übernimmt ein Teamer den Abwurf von der Abwurfampe.

Ein anderer Teamer kommt in die Jury.

Der dritte beziehungsweise auch der vierte Teamer eines jeden Teams bildet die Gruppe der frenetisch klatschenden Zuschauer an der Aufprallstelle.



202

Die Jury wartet mit Schreibblocks und Aufsaugtüchern (zur möglichen Reinigung) an der Aufprallstelle.

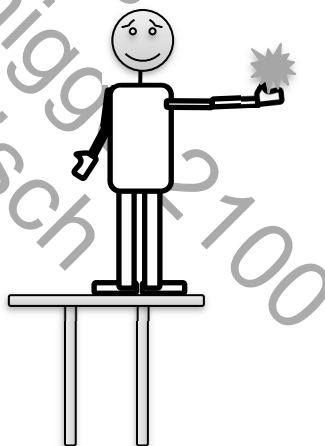
Die Jury alleine entscheidet, welches Konstrukt die vorab vereinbarten Kriterien am besten erfüllt und gibt nach der Demonstration die Rangfolge der Gewinner bekannt.

Sobald alle bereit sind, wird der erste Teilnehmer von der Abwurftrampe das Konstrukt fallen lassen.

Dazu wird der Arm im rechten Winkel ausgestreckt. Das Ei befindet sich auf der Höhe des ausgestreckten Arms, unabhängig der Konstruktion als solcher.

Auf Kommando des Spielleiters (3 - 2 - 1) wird das Konstrukt fallengelassen.

Der Aufschlag wird oft mit einem lauten ‚Hallo‘ beklatscht und berufen.



Teil 4 – Team-Übungen

Erkenntnis

Trotz derselben Spielvorgabe und des gleichen Materials entwickeln sich ganz verschiedene Ergebnisse.

In der Transfer-Leistung auf das Berufliche kann das so gedeutet werden: Es gibt nicht zwangsläufig nur eine Strategie und nicht nur ein (!) richtiges Ergebnis bei demselben Ziel.

Hinweis

Aufgrund des Umweltschutzes arbeiten mittlerweile viele Teams mit biologisch abbaubaren Halmen. Und es muss klar sein, dass mit Lebensmitteln gearbeitet wird.

Sollen keine Lebensmittel verwendet/verschwendet werden, eignet sich diese Übung in dieser Form nicht (mehr).

Vom gigantischen Eierfall und vom tückischen Honig-See

„Der geringste Mensch kann komplett sein, wenn er sich innerhalb der Grenzen seiner Fähigkeiten und Fertigkeiten bewegt.“

Der hier zitierte Johann Wolfgang von Goethe (1749 – 1832) hat das schon richtig in Worte gefasst: Jeder kann komplett sein. Allerdings bedeutet das Wort ‚Grenzen‘ auch, dass hier etwas Einschränkendes in die Überlegung gebracht wird. Oder umgekehrt ausgedrückt: Werden die Grenzen niedergerissen, öffnen sich ganz andere Möglichkeiten des Austausches, des geistigen wie des materiellen Gewinns. Der Gedanke der Team-Arbeit drängt sich auf.

Der Mensch ist aber nun mal nicht als Team-Arbeiter geboren, sondern als Individuum. Im vorliegenden Ratgeber wird deshalb zuerst auf das Individuum eingegangen mit seinen eigenen und typischen Verhaltensmustern. „Welch ein Typ bin ich eigentlich?“ Und „Welch ein Typ ist der andere?“ Können beide Typen mit ihren jeweiligen Stärken zusammenkommen, kann sich die Team-Arbeit optimal entwickeln.

So wurde in Ratgeber Buch ein weiterer Schwerpunkt auf verschiedene Team-Modelle gelegt. Die Modelle sollen helfen zu erlernen, wie Team-Work und die Entwicklung im Team funktioniert.

Den abschließenden und weiterhin wichtigen Teil in diesem Ratgeber nimmt der Bereich der Team-Übungen ein. So der ‚Gigantische Eierfall‘, der ‚Tückische Honig-See‘, das ‚Magische Dreieck‘ und andere mehr. Das theoretische Wissen kann mithilfe dieser ausgesuchten Übungen erlebt werden.

Es verknüpft die angelesenen Theorien der Typologien nun mit der theoretischen Idee der Team-Modelle zur praktischen, erfahrbaren und zielorientierten Zusammenarbeit im Team.

Beachten Sie hierzu immer auch die mögliche Transfer-Leistung: Wie lässt sich das angelesene Wissen und die erlebte Umsetzung auf die praktische Arbeit im Beruf oder auf die Partnerschaft übertragen?

Überwinden Sie Ihre eigenen, von Ihnen selbst oder von der Gesellschaft gesteckten Grenzen! Verstärken Sie in Ihrem sozialen Austausch den Team-Gedanken und profitieren Sie von der facettenreichen Vielfalt der menschlichen Stärken.

Viel Vergnügen und viel Erfolg bei der Arbeit positiv gemeinter Auseinandersetzungen zur eigenen Team-Entwicklung. Und passen Sie auf, dass Sie sich nicht durch die verlockende Süße des Honig-Sees in den Abgrund ziehen lassen.

Horst Hanisch, Bonn, ist selbstständiger Fachbuchautor, Coach und Dozent. Seine Trainings-tätigkeit erstreckt sich unter anderem auf die Bereiche Kommunikation, Persönlichkeits-Entfaltung, Soft Skills, Soziale Kompetenz und Knigge/Etikette/ Umgangsformen. Seine Seminare finden im In- und im Ausland statt. Er ist Autor zahlreicher Fachbücher, die in Deutschland und im Ausland erschienen sind. Horst Hanisch veranstaltet Seminare zu Themen wie ‚Business-Etikette‘, ‚Das wie ist man/frau was? - Lehrmenü‘, ‚Rhetorik, Präsentation und Moderation‘, ‚Outfit, Selbst- bewusstes Auftreten, Smalltalk‘, ‚Interkulturelle Kompetenz‘ und andere.

Laden Sie unsere App:



€ 19,95 [D]

Besuchen Sie uns online:

<http://www.knigge-seminare.de>



9 783758 324666