

Team und Typ-Knigge ²¹⁰⁰

Team oder Einzelkämpfer?

Typen und Charaktere

Horst Hanisch

© Vierte Auflage: 2020 by Horst Hanisch, Bonn

© Dritte Auflage: 2019 by Horst Hanisch, Bonn

© Zweite Auflage: 2014 by Horst Hanisch, Bonn

© Erste Auflage: 2012 by Horst Hanisch, Bonn

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.

Der Text dieses Buches entspricht der neuen deutschen Rechtschreibung.

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, Bonn; Annelie Möskes, Bornheim (ab 2. Auflage)

Buchsatz: Guido Lokietek, Aachen; Horst Hanisch, Bonn

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

Fotos: Horst Hanisch, Bonn

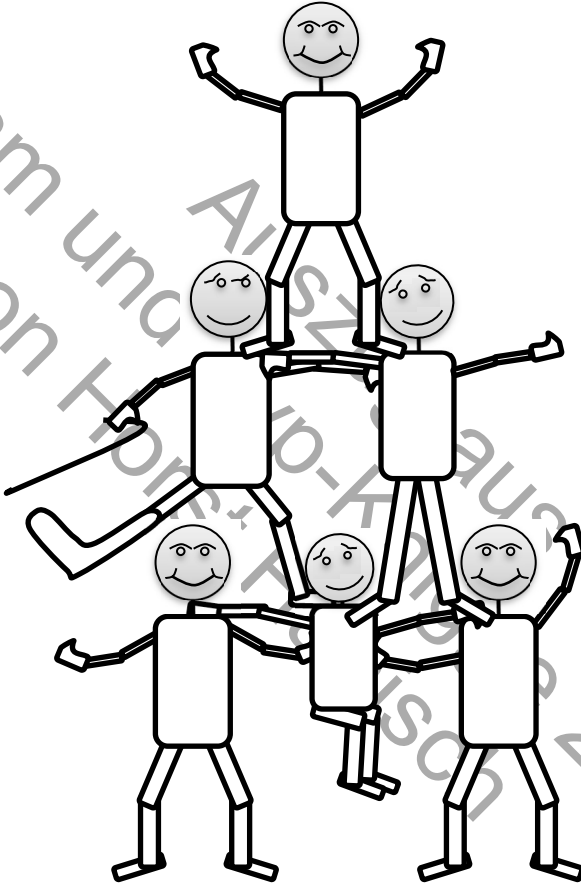
Herstellung und Verlag: BOD – Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISBN: 978-3-7504-0000-9

Team und Typ-Knigge ²¹⁰⁰

Team oder Einzelkämpfer?

Typen und Charaktere



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	5
--------------------------------	----------

Vorwort	7
----------------------	----------

Hinweis zum Thema Team und Typ- Knigge ²¹⁰⁰	7
---	----------

Soft Skills oder ‚Vom gigantischen Eierfall‘ und vom ‚tückischen Honig-See‘	7
---	---

Kapitel 1 – Ich und Wir	9
--------------------------------------	----------

Ich alleine und Wir zusammen..	10
---------------------------------------	-----------

Das Individuum im sozialen Umfeld	10
--	-----------

Nur durch das Wir können wir uns entwickeln.....	10
Konflikte im Team.....	15

Vertrauen ist gut	19
--------------------------------	-----------

Blindes Vertrauen oder gesundes Misstrauen?	19
Fremdvertrauen und Selbstvertrauen	21
Dimensionen des Vertrauens – Vertrauensgeber und Vertrauensnehmer	22
Das ABCD-Vertrauens-Modell nach Blanchard	24
Vertrauen aufbauen	25

Kapitel 2 – Typen und Charaktere	27
---	-----------

Typologien und Umgang mit Charakteren	28
--	-----------

Der eigene und der fremde Typ ..	28
---	-----------

Welcher Typ bin ich?	28
Die Temperamentenlehre nach Hippokrates	31

Persönlichkeitseigenschaften nach Jung	34
Anima und Animus nach Jung...	37
Konstitutionstyp nach Kretschmer	38
Das 3-H-Modell	41

Wertschätzung und Freundschaft	48
---	-----------

Was sind Freunde? Was bedeutet gute Freundschaft?	48
Der Freundschafts-Check.....	49

Kapitel 3 – Team-Entwicklung ..	55
--	-----------

Team-Training, Team-Arbeit und Team-Entwicklung	56
--	-----------

Gedanken zum Zusammenspiel mit anderen	56
---	-----------

Bin ich ein guter Teamer?	56
Gruppe und Team	58
Team-Dimensionen	61
Das 5-Phasen-Modell der echten Team-Arbeit	63
Vorteile und Nachteile einer ‚echten‘ Team-Arbeit	65
Vernünftige Team-Größe	68
Mein Beitrag zur erfolgreichen Team-Arbeit	69

Gruppen-Dynamik in einer Gruppe und in einem Team	70
--	-----------

Das Verhalten der Teilnehmer in einer Gesprächsrunde	70
Team-Struktur und Team-Captain	75
Die fünf Phasen einer Team- Besprechung	77

Team-Modelle	80	Packen wir es an – Team-Übungen praktisch.....	99
Die Team-Entwicklungs-Uhr nach Tuckman	80	Der tückische Honig-See	99
Themenzentrierte Interaktion (TZI) nach Cohn	84	Das magische Auge	102
Das Team-Management-Rad nach Margerison und McCann.....	86	Das ganze Leben ist ein Spiel .	104
Das DISG-Persönlichkeitsprofil nach Marston	92	Ball-Koordination	105
Kapitel 4 – Team-Übungen.....	95	Castingshow des Jahres.....	106
Team-Erfahrungen sammeln	96	Die Quadratur des Kreises.....	107
Übung macht den Teamer.....	96	Gigantischer Eier-Fall	108
Teamfähigkeit erfahren, erleben und erlernen.....	96	Fantastische Kullerbahn	112
Voraussetzungen für die praktische Umsetzung einer Team-Übung.....	96	Verbindender Brückenbau	115
Basis-Team-Übung: Blindes Vertrauen – Der Blinde und der Sehende	98	Stichwortverzeichnis	Fehler!
		<i>Textmarke nicht definiert.</i>	
		Knigge als Synonym und als Namensgeber.....	120
		Umgang mit Menschen	120
		Adolph Freiherr Knigge	120

Vorwort

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 eben oben Goethe hat das schon richtig in Worte gefasst: Jeder kann komplett sein. Allerdings zeigt das Wort ‚Grenzen‘ auf, 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 Buch 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?“ Lassen wir es zu, dass beide Typen mit ihren jeweiligen Stärken zusammenkommen, kann sich die Team-Arbeit entwickeln.

„Kann ich doch alles besser selbst erledigen. Bis ich das den anderen erklärt habe ... 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.

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

Deshalb wird in diesem Ratgeber vorwiegend ‚pro‘ Team geschrieben. Wir suchen und erkennen viele Vorteile des gemeinsamen Handelns Team.

So haben wir in diesem Buch einen weiteren Schwerpunkt auf verschiedene Team-Modelle gelegt. Die Modelle sollen helfen zu erlernen, wie Team-Work und die Entwicklung im Team funktioniert.

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 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 in der 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.

8

Viel Vergnügen und viel Erfolg bei der Arbeit positiver 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 dieser Unterlage als Teamer (m, w) bezeichnet. Das ist ein Kunstwort, da beispielsweise ein (Team-)Mitglied in einem Verein zu binden. Ein Team ist aber kein Verein. Deshalb Teamer.



Studierende überreichen nach einem Seminar zum Thema Teamentwicklung als Geschenk ein Foto mit dem Namen ‚H A N I S C H‘.

Kapitel 4 – Team-Übungen

95

Team und Auszug aus
von Horst Hanisch
Typ-Knigge 2100

Team-Erfahrungen sammeln

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)*

Teamfähigkeit erfahren, erleben und erlernen

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

Im übertragenen Sinn sollen ebenfalls Gipfel, gleichzusetzen mit Zielen, erreicht werden. Und zwar im Team, da es alleine nicht umsetzbar ist.

Also los, mit der praktischen Umsetzung und der physischen Erfahrung.

Sie haben Einblicke in die Team-Arbeit und Team-Entwicklung erhalten.

In der Theorie hört sich das oft verständlich an. Und wie sieht es in der Praxis aus? In Ihrer Praxis, liebe Leserin, lieber Leser? Sind Sie teamfähig (und teamwürdig)? Sind Sie auch in der praktischen Arbeit als echter Teamer zu bezeichnen?

Voraussetzungen für die praktische Umsetzung einer Team-Übung

Die Ziele von Team-Übungen haben wir beschrieben. Damit die Ziele erreicht werden können, sind einige Spielregeln zu beachten. Mit die wichtigste heißt wohl:

Niemanden bloßstellen

Wenn sich die Teilnehmer 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.

Damit sich Erfolg einstellen kann, müssen die Teilnehmer genau

Die Spielregeln kennen

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

Kapitel 4 – Team-Übungen

Das Ziel der Übung klar definieren

Die Teilnehmer sollen wissen, weshalb die Übung umgesetzt wird. Sie sollen vorher wissen, welche Erkenntnisse sie sammeln können. Darüber wird sich später in der Analyse ausgetauscht.

Den Spielverlauf beobachten

Teilen Sie vorher Beobachter ein, die die einzelnen Phasen während der Team-Übung 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 bitten Sie die Teamer darum, selbst eine Rückmeldung zu geben.

Die Mitspieler schildern ihre Gefühle

Und zwar 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 andere Erfahrungen.

Schließlich lassen Sie die Beobachter

Das Feedback ichbezogen formulieren

„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.

Und schließlich folgt

Die Analyse der Team-Arbeit

Schließen Sie die Übung mit einem

Dank an die Teilnehmer

ab.

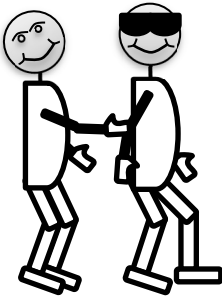
Basis-Team-Übung: Blindes Vertrauen – Der Blinde und der Sehende

Nachvollziehbarerweise lässt sich Team-Fähigkeit alleine nicht testen. Dazu brauchen Sie 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.

98

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. 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. Weitere Team-Übungen mit mehreren Teamern sind so vielfältig, dass sie hier den Buchrahmen bei weitem sprengen würden. Diesbezügliche Literatur zeigt viele lustige und lehrreiche Übungen auf. Wir werden hier einige in vielen Workshops praktizierte Team-Übungen beschreiben.

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)*

Der tückische Honig-See

Diese Übung kann mit mehreren Spielern 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.

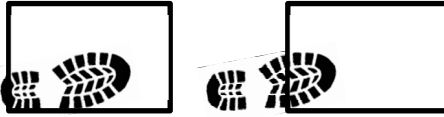


Ziel der Übung ist es, dass alle Teamer 'lebend' das gegenüberliegende Ufer erreichen. Allerdings zeigt der Honig-See seine besonderen Eigenschaften. Sobald nämlich jemand mit einem Körperteil die Oberfläche des Sees berührt, saugt der Honig den kompletten Menschen unwiderstehlich in die Tiefe. Damit würde dieser Mitspieler ausscheiden. Achtung: Das Team-Ziel könnte somit nicht mehr erreicht werden.

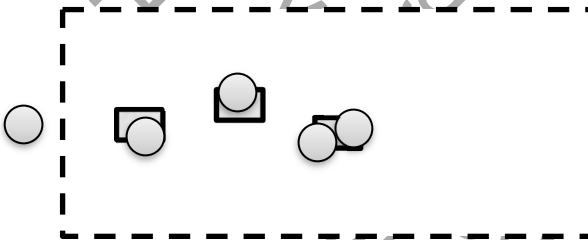
Hinweis: Da hin und wieder einer der Mitspieler tatsächlich in den Tiefen des Sees verloren geht, lassen Sie als Spielleiter das Spiel trotzdem weiterlaufen. Der untergegangene Teamer beobachtet den weiteren Spielverlauf von außen.

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.



Solange der Lebkuchen mit einem Körperteil (Fuß, Hand usw.) 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.



Lebkuchen können wieder aufgenommen werden. Sie lassen sich allerdings nicht teilen. Sie dürfen auch nicht an die Fußsohlen gebunden werden.

Schwierigkeitsgrad

Wenn Sie den Schwierigkeitsgrad erhöhen wollen, lassen Sie die Hälfte der Teamer erblinden. Das heißt, dass jeder zweite eine Augenbinde erhält.

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.

Kapitel 4 – Team-Übungen

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. Messen Sie 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.

Hinweis für den Spielleiter

Sie werden merken, dass am Anfang viele kreative Lösungsvorschläge genannt werden. Bei der Suche eines eigenen Lösungsweges hören Teamer oft nicht auf die Vorschläge der anderen. 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.

Nachdem die Spielrunde zu Ende ist, gehen Sie in die Analyse wie beschrieben. Und dann lassen Sie Team B an den Start.

Manch ‚blinder‘ Teamer kritisiert anschließend sein Team so:

„Ich bin zwar blind aber nicht blöd!“

Damit lässt sich wunderbar erkennen, dass die sehenden Teamer die Blinden manchmal nur als ‚Sache‘ transportieren, deren geistigen Fähigkeiten aber nicht nutzen. Selbstverständlich kann der Blinde sehr gute und hilfreiche Informationen geben.

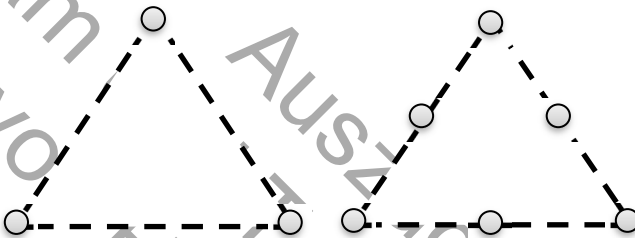
Eine gute Diskussions-Basis auf den beruflichen Transfer ist gegeben. Lassen Sie diese Erkenntnis von den Mitspielern beleuchten.

Das magische Auge

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

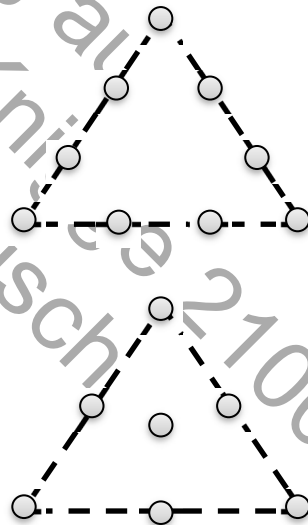
Alle Teamer erblinden. Das heißt, dass jeder eine Augenbinde erhält.

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.

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



Bei einer anderen Teilnehmerzahl könnte zum Beispiel eine Person genau in der Mitte des Dreiecks stehen.

Umsetzung

Erklären Sie den Mitspielern das Ziel des Spiels. Lassen Sie dann alle erblinden. Damit die Teamer die räumliche Orientierung verlieren, können sie gebeten werden, sich umzudrehen und x Schritte zu gehen. Als

Kapitel 4 – Team-Übungen

Spieleiter können Sie die Informationen einzeln an die Mitspieler verteilen, indem Sie leicht auf deren Schultern klopfen und die Anweisung aussprechen.

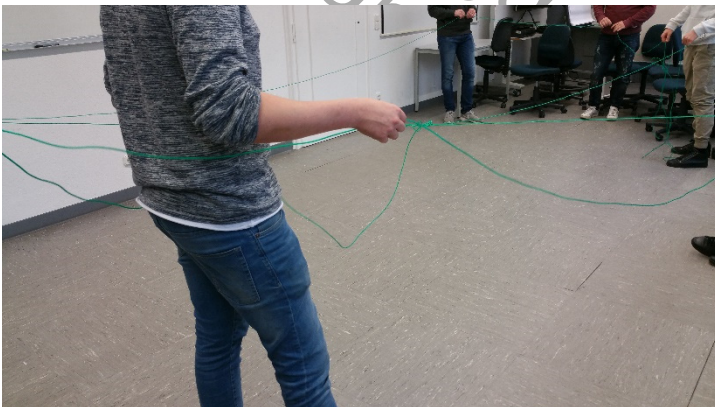
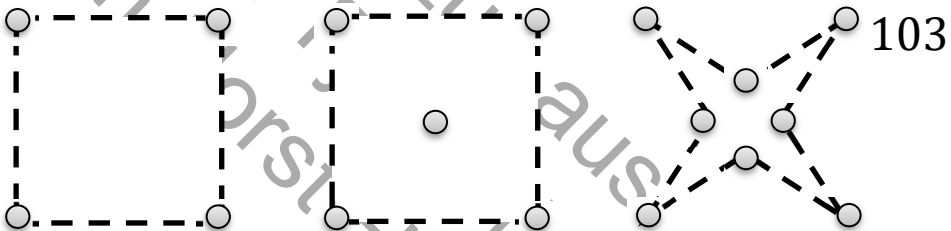
Die Teamer sind nun auf der Spielfläche verteilt. Drücken Sie einem Teamer ein sauber aufgewickeltes Seil in die Hand. Das Spiel beginnt jetzt und ab sofort dürfen die Teamer miteinander kommunizieren.

Beobachtung

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

Schwierigkeitsgrad

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



Hier stimmt was nicht. Das magische Auge schaut noch weg.

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.“

Thema	Mitspieler/innen	Ort
„Auf der Alm, da gibt's kei' Sünd“	▪ Resi/Franzl (Bäuerin/Bauer) ▪ Zensi (Magd) ▪ Sepp (Jungbauer)	„Gute“ Stube eines Bauernhauses
„Äppelwoi un Bembel“	▪ Schorsch (Schankwirt) ▪ Bea (Tochter des Schankwirts) ▪ Arno Weber/Ketti Schulz (Gast)	Alt-Frankfurter Kneipe
„Auf der Reeperbahn nachts um halb eins“	▪ Hein (Schutzmann) ▪ Lilly/Marlene (Verdienen sich Taschengeld) ▪ Knut (Matrose)	Hamburger Reeperbahn
„Mer losse d'r Dom in Kölle“	▪ Jupp (Kölner) ▪ Kerstin ((Kölnerin) ▪ Herr/Frau Zille (Berliner zu Besuch)	Auf dem „Alter Markt“ in Köln

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.

So eignen sich Kopfbedeckungen, Gläser, (Hals-)Tücher und ähnliches. Einige Stühle, ein Tisch oder ein Stehtisch bereichern die Szenerie und helfen den Spielenden, sich daran „festzuhalten“.

Hinweis

Bestimmt haben Sie bemerkt, dass die vier Szenen in verschiedenen Regionen Deutschlands spielen. 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. Sofort sprudeln die Ideen. Kreuz und quer werden kreative Vorschläge eingeworfen. 15 Minuten Vorbereitung sind hier eine relativ kurz angesetzte Zeit und erhöhen den Erfolgsdruck, den Sie bei Bedarf natürlich verlängern können.

Geben Sie als Spielleiter nach fünf Minuten die Zeit an, damit die Spieler aus der kreativen Ideenfindung zur Strategie kommen. Ebenso können Sie nach zehn Minuten, sowie drei, zwei, einer Minute vor Vorbereitungsende eine Zeitangabe geben. Falls notwendig, können Sie die Vorbereitungszeit natürlich verlängern. Danach lassen Sie die Teams ihre Ergebnisse darstellen. Und lassen Sie die Darstellung durch Applaus aller Zuschauer belohnen. Auch bei dieser Team-Übung wird es nur Gewinner geben.

105

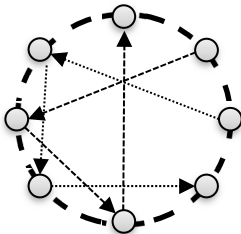
Ball-Koordination

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 angelangt 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 Starkspieler werfen ihren Ball zu zwei anderen Teamern. 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 Team profilieren.

Bilden Sie drei Teams (A, B, C) mit jeweils drei oder vier Teamern. 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.

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.

106

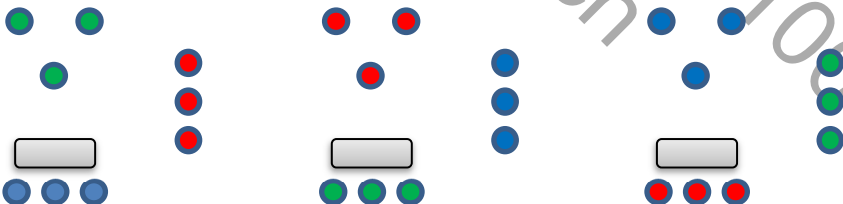
Vorgehensweise

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.



Kapitel 4 – Team-Übungen

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. Geben Sie deshalb für beide Runden genügend Zeit zur Vorbereitung. Nach unserer Beobachtung genügen für die Teamvorbereitungen ca. 15 bis 20 Minuten. Die individuelle Vorbereitung benötigt nicht länger als fünf Minuten.

Informieren Sie die Teamer, dass die Interviews in der Castingshow pro Team nicht mehr als zehn Minuten in Anspruch nehmen sollen.

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.

Starten Sie 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 sie nun das Feedback.

Danach geht es in Runde zwei.

Die Quadratur des Kreises

Zwei Teams erarbeiten ein gemeinsames Ziel.

Hilfsmittel

Je Team:

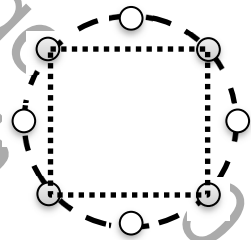
- 1 langes Seil, z. B. eine Wäscheleine.

Ziel

Zwei Teams treten gegeneinander an. Jedes Team hat ein langes Seil. Ein Team soll einen großen Kreis legen und das andere ein Quadrat. Die Ecken des Quadrats berühren die Außenseite des Kreises.

Zeitvorgabe

Eine Zeitvorgabe ist nicht notwendig.



Gigantischer Eier-Fall

Nun kommen wir zu einer klassischen Team-Übung, die Sie mit vielen Teams parallel spielen lassen können.

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 (Sie können auch festlegen: 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.

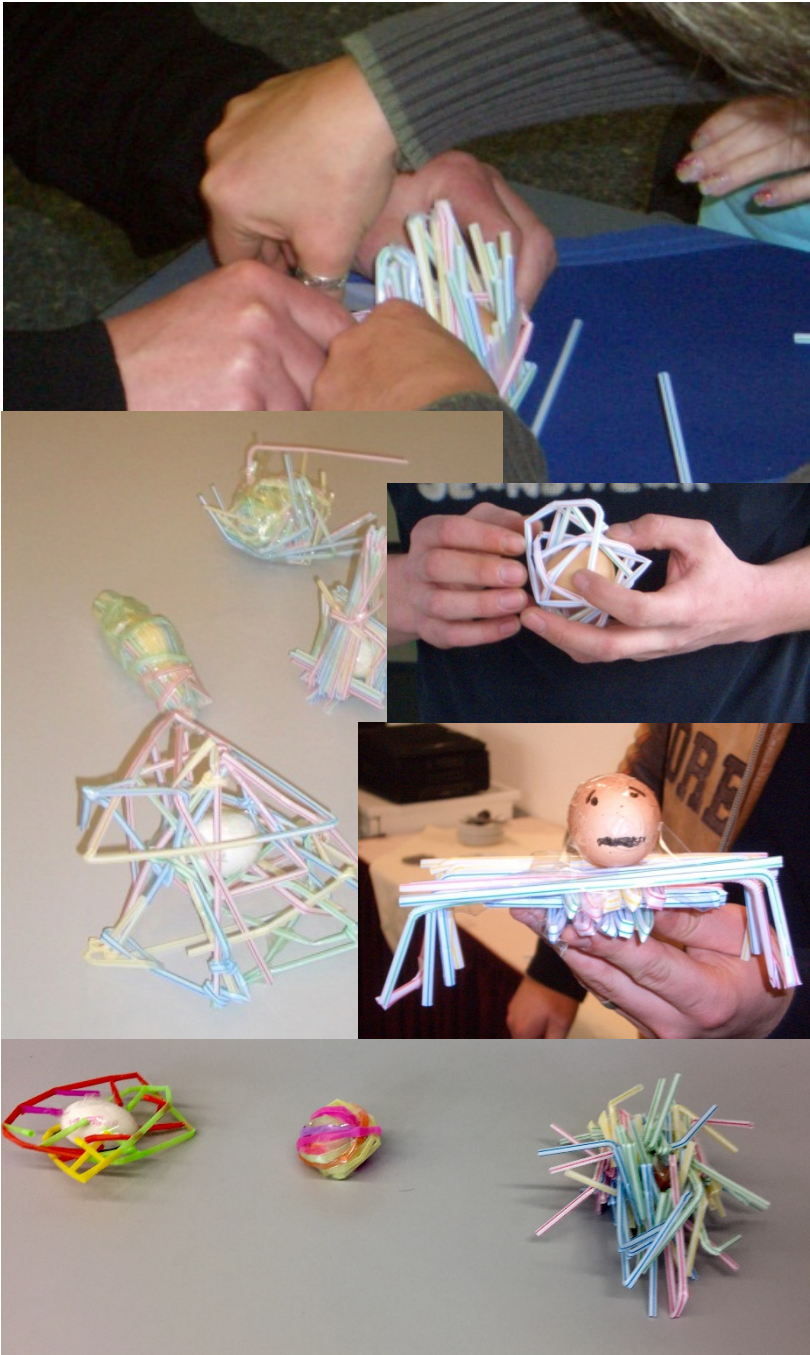
Nach vorher festgelegter Zeit, zum Beispiel 20 Minuten, treffen sich alle Teams wieder. Sie präsentieren allen anderen ihre Konstruktion, der sie einen passenden Namen gegeben haben und schätzen, mit welcher Wahrscheinlichkeit ihr Konstrukt, konkret das verpackte Ei, den Sturz aus 2,5 Metern Höhe unbeschadet überstehen wird.

Informieren Sie die Mitspieler darüber, dass die Strohhalme nicht als Auffangplattform auf dem Boden, sondern im Konstrukt verarbeitet werden sollen. 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 ...

Hinweis

Aufgrund des Umweltschutzes arbeiten mittlerweile viele Teams mit biologisch abbaubaren Halmen.



Präsentation

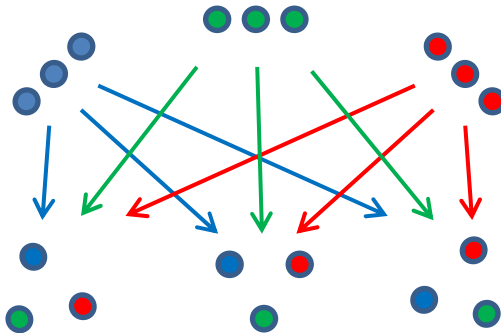
Nach der Vorbereitungszeit treffen sich alle Teams wieder, wobei das Ei-Konstrukt vorerst verdeckt gehalten wird. Nun präsentiert Team A sein Ergebnis.

Dabei stellt es die umgesetzte Strategie dar sowie die Begründung zur Namensgebung. Abschließend gibt es prozentual die Wahrscheinlichkeit des unbeschadeten Eis nach dem Fall an. Danach präsentieren die anderen Teams ihre Ergebnisse.

Demonstration

Schließlich kommt es zur Demonstration. Gehen Sie mit allen Teams zum Demonstrations-Platz. Aus jedem Team übernimmt ein Teamer den Abwurf auf der Abwurftrampe. 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.

110



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 erfüllte und gibt nach der Demonstration die Rangfolge der Gewinner bekannt.

Kapitel 4 – Team-Übungen

Sobald alle bereit sind, wird der erste Teamer an 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.

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 ein (!) richtiges Ergebnis bei demselben Ziel.

