

## ***Instrumentarium für die emotionale Akzeptanzphase***

**Organisationsaufstellung** : In aus Menschen bestehenden Systemen, wie z.B. Unternehmen, Institutionen, Organisationen, Familien, gibt es eine unausgesprochene Ebene, die als das gemeinsame Feld des Unbewussten des Systems bezeichnet werden kann. Systemische Aufstellungen bieten einen sehr lebendigen Zugang zu neuen Dimensionen von Zusammenhängen und ermöglichen auf phänomenologische Weise Einblicke in das, was Systeme verbindet und zusammenhält.

**SCAMPER** : Dies ist eine kreative Technik zur schnellen Sammlung und Visualisierung von Verbesserungsideen. Sieben prägnante Leitfragen steuern den Brainstormingprozess und lenken die Aufmerksamkeit der Teilnehmer gezielt auf unterschiedliche Lösungsansätze. Die Methode ist vor allem in der Bearbeitungsphase von Workshops hilfreich. Wenn die aktuell existierenden Strategien, Prozesse, Strukturen, Produkte oder Dienstleistungen einer Organisation optimiert werden sollen, hilft SCAMPER, schnell und interaktiv möglichst viele Ideen der Teilnehmer ans Licht zu bringen und grob zu sortieren.

**Team-Faktoren-Reflexion** : Dieses Werkzeug zielt darauf ab, die Leistungsfähigkeit eines Teams zu steigern. Die Team-Faktoren-Reflexion verschafft allen Workshop-Teilnehmern in kurzer Zeit einen Eindruck vom Ist-Zustand. Das Stimmungsbild verdeutlicht, wie die Teammitglieder einzelne Erfolgsfaktoren subjektiv erleben. Gleichzeitig ermöglicht die Intervention auch das Besprechen von kritischen Punkten und das Verabreden konkreter Maßnahmen.

**Persönliches Team-Profil (PTP)** : Das PTP beschreibt die individuelle Sicht eines Teammitglieds, seinen Blick auf das Team und seine beabsichtigten Wirkungen im Team. Das Instrument verbindet die Aussicht auf eine gewünschte Zukunft mit den veröffentlichten, präsentierten Ressourcen und Erfahrungen des Einzelnen.

**Team-Profiler** : Ziel dieses Instruments ist es, den Aufbau und die Entwicklung eines Teams durch die Diagnose der Teamdimensionen zu befördern.

**Rückblick aus der Zukunft** : Durch die Inszenierung eines fiktiven, in die Zukunft vorverlegten Interviews entsteht eine Überhöhung der Realität mit deren Hilfe ein plastisches Zukunftsbild und konkrete Möglichkeiten der Verwirklichung sichtbar werden.

**Tabuzirkel** : Hier geht es um das indirekte Besprechen von eigentlich Unbesprechbarem : um die Tabus in der Organisation. Diese sollen keineswegs beseitigt werden, vielmehr dient es bereits der Entwicklung des Prozesses, sie auch nur zu kennen.

**DISG-Analyse** : Ausgangspunkt des DISG-Persönlichkeitsprofils ist ein Fragebogen. Durch die Interpretation wird erkennbar, welche Verhaltenstendenz der Anwender in einer bestimmten Situation bevorzugt. Dabei gilt, dass mit jeder Verhaltenstendenz bestimmte Stärken, aber auch potenzielle Begrenzungen verbunden sind.

**Psychographie** : Die Psychographie ist eine Persönlichkeits-Typologie, die davon ausgeht, dass jeder Mensch eine erkennbare Gewichtung innerhalb bestimmter Lebensbereiche (z.B. Denken, Machen und Fühlen) zeigt. Aus dieser Gewichtung (Bevorzugungen und Vernachlässigungen) ergeben sich weit reichende und typische Merkmale wie Problemlösungsverhalten, Sprach- oder Lebensstil.

**Veränderungstour** : Die „Veränderungstour“ ist ein Modell, das praxisnah, praxiserprobt und leicht umsetzbar ist. In der „Veränderungstour“ wird der Veränderungsprozess als Reise aufgefasst, in der der Führungskraft eine besondere Aufgabe, die des „Tour-Leiters“, zukommt.

**Reiss-Profile** : Der Ansatz nach Steven Reiss liefert ein Analyseinstrument, das die persönliche Antriebs- und Motivationsstruktur eines Menschen abbildet. Das „Reiss Profile“ dient als Navigator, um für eine effektive Zielerreichung passgenaue Maßnahmen für verschiedene Wirkungsbereiche abzuleiten.

**Triadische Inszenierung** : Die „Triadische Inszenierung“ ist ein geeignetes Mittel, um polarisierte und aufgeladene Konflikte zwischen zwei Parteien in Szene zu setzen, auf konstruktive Weise auszutragen und nach Lösungansätzen zu suchen. In Teamentwicklungsprozessen, in denen über wechselseitiges Feedback die Zusammenarbeit bilanziert werden soll, erzeugt die „Triadische Inszenierung“ eine spielerisch-kreative Atmosphäre, in der Raum für ein besseres Verständnis und wechselseitige Offenheit entsteht.