

Workshop-Design für Teams

Erkenntnisphase : „So könnte es tatsächlich gehen !“

In der Erkenntnisphase besteht ein erhöhtes Sicherheitsbedürfnis der Mitarbeiter. Vielleicht atmen sie hörbar auf. Dankbarkeit und Freude, aber auch persönliche Überraschung sind Emotionen, denen der Organisationsberater jetzt häufiger begegnen. Nun muß er alle Mitarbeiter mobilisieren und alle Kräfte auf die Aktion ausrichten.

Die Übung **Mensch in der Organisation** gibt den Teilnehmern Gelegenheit, sich selbst zu beurteilen (Selbstbild), dieses Urteil mit ihrem gewünschten Bild von sich selbst (Wunschbild) und mit dem Bild eines Partners (Fremdbild) zu vergleichen. In der **Team-Schatzkiste** werden die ganz konkreten persönlichen Beiträge der Teilnehmenden zur Sicherung und Umsetzung der erarbeiteten Ergebnisse gesammelt. Diese persönlichen Verpflichtungen sind ein Schatz, der in schwierigen Situationen, in denen z.B. die Entwicklung ins Stocken gerät, gehoben werden kann. Ziel der Übung **Verdrehte Wirklichkeit** ist es, spielerisch und fantasievoll Möglichkeiten zu finden, einen Veränderungsprozess anders zu betrachten, um dadurch Ressourcen zu finden und diese Erkenntnisse zu nutzen. Die Gruppe sollte sich kreativ einschwingen - evtl. durch einen Vortrag oder eine kurze Einführung zum Thema „Die Dinge einmal anders betrachten“. Sie sollen eine Wende um 180 Grad machen, den Veränderungsprozess als schon erledigt betrachten, oder eine leichte und lockere Lösung finden. Dazu wird Fantasie und Kreativität genutzt.

Tag 1

- | | |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9.00 Uhr | Begrüßung, Vorstellung, Vorstellungsrunde der Teilnehmer |
| 9.30 Uhr | Erläuterung der Vorgehensweise und Organisatorisches |
| 10.00 Uhr | Mensch in der Organisation : Die Teilnehmer beantworten die Fragen (Selbstbild - Wunschbild). Es ist ratsam, zwei farblich unterschiedliche Stifte zu verwenden, um Selbstbild und Wunschbild später wiedererkennen zu können. Die Ergebnisse werden auf das Auswertungsblatt übertragen. |
| 10.30 Uhr | Die Gruppe wird in Paare aufgeteilt. Die Teilnehmer notieren Ihr Bild vom Verhalten ihres Partners (so wie sie es im Workshop oder im Beruf erlebt haben). Dann übertragen sie die Ergebnisse auf das Auswertungsblatt. |
| 11.00 Uhr | <i>Kaffeepause</i> |
| 11.30 Uhr | Die Teilnehmer lassen sich das Bild ihres Partners über sich von ihm sagen und tragen das Fremdbild in die entsprechende Spalte des Auswertungsblattes ein. Zum eigenen Verständnis besprechen sie danach Punkte, bei denen eine besonders hohe Diskrepanz vorliegt. |
| 12.00 Uhr | Kurze Auswertungsrunde im Plenum |
| 12.30 Uhr | <i>Mittagspause</i> |
| 13.30 Uhr | Verdrehte Wirklichkeit : Die Teilnehmer im Innenkreis erhalten die Aufgabe, den Veränderungsprozess in einer 180-Grad-Wendung zu beschreiben. Als Einleitung kann auch die Geschichte „Der Autostopper“ erzählt werden, um die Teilnehmer zum Thema „180-Grad-Perspektivenwechsel“ zu ermuntern. |

- 14.30 Uhr Die Teilnehmer sollen nun selbst den Veränderungsprozess aus ihrer Wunsch-Projektion heraus schildern. Sie beschreiben, wie schön es wäre, wenn die Menschen begeistert mitmachen, die schwierigen Phasen des Prozesses leicht und locker gelöst werden. Wie mühelos alles funktioniert hat. Sie fantasieren einen reibungslosen Ablauf des Prozesses. Sie schildern die einzelnen Phasen des Prozesses in einer kreativen, fantasievollen Art und Weise, spielerisch und leicht. Sie schildern Lösungswege genussvoll und schwelgen in märchenhafter Ausschmückung. Sie schildern den Umgang mit Widerständen, mit schwierigen Gegnern des Prozesses, wie Blockaden umschifft wurden.
- 14.30 Uhr *Kaffeepause*
- 15.00 Uhr **Team-Schatzkiste** : Der Moderator stellt eine Kiste (z.B. einen Schuhkarton oder auch eine kleine Holzkiste etc.) in die Mitte. Daneben legt er Moderationskarten und Stifte - für jeden Teilnehmenden eine Karte und einen Stift. Dies wird die Team-Schatzkiste, die die Teilnehmer nun mit ihren Juwelen und Schätzen füllen werden. Dazu schreiben sie auf diese Karte, was sie konkret tun werden, damit die hier erarbeiteten Ergebnisse auch wirklich gelebt werden. Es soll sich dabei um persönlichen Stärken handeln und die Teilnehmer sollen konkret benennen, wie sie diese gezielt im anstehenden Veränderungsprozess einsetzen werden. Die Karten werden mit Datum und Namen oder Namenskürzel zu versehen. In offener Reihenfolge lesen alle Teilnehmenden nun ihre Karte vom Platz aus vor, stehen auf und legen die Karte in die Schatzkiste.
- Die Beiträge werden nicht diskutiert ! Wenn alle ihre Karte verlesen und in die Schatzkiste gelegt haben, wird die Schatzkiste vom Moderator verschlossen und mit dem Teamnamen und Datum versehen. Zum Schluss übergibt der Moderator die Schatzkiste einem Teammitglied zur Verwahrung.
- 16.30 Uhr *Ende des Workshops, Feedback, Verabschiedung der Teilnehmer, Abreise*