

Handbuch
Entwicklungsspiel
zu Kommunikation und Zusammenarbeit

Peter Gerrickens

Inhalt

Vorwort	5
1. Allgemeine Einführung	7
1.1. Einleitung	9
1.2. Anwendungsgebiete für das Entwicklungsspiel	13
1.3. Allgemeine Hinweise zum Spiel	16
2. Spielvarianten	19
1. Bewusstsein wecken I: Welche Bedeutung haben Fähigkeiten?	21
2. Bewusstsein wecken II: Kompetenzprofil	23
3. Bewusstsein wecken III: Kompetenzmatrix	25
4. Bewusstsein wecken IV: Wunschfähigkeiten	29
5. Bewusstsein wecken V: Versteigerung von Fähigkeiten	31
6. Bewusstsein wecken VI: Fähigkeiten und Anlagen	33
7. Feedback I: Wahrnehmung von Fähigkeiten	35
8. Feedback II: Ihre Fähigkeiten im Urteil anderer	37
9. Feedback III: Selbsteinschätzung/Fremdeinschätzung	39
10. Feedback IV: Einschätzen der Qualitäten anderer	43
11. Teamarbeit I: Feedback im Team	45
12. Teamarbeit II: Ausgeglichenheit im Team	47
13. Teamarbeit III: Teamstandards	49
14. Teamarbeit IV: Kompetenzmatrix eines Teams	51
15. Teamarbeit V: Kreatives Beheben von Schwachstellen	55
16. Teamarbeit VI: Das Lieblingsteam	57
17. Schulungsinstrument I: Interventionen	59
18. Schulungsinstrument II: Trainieren von Fähigkeiten	61
19. Einstimmung I: Porträtieren von Fähigkeiten	63
20. Einstimmung II: Das Eis brechen	65
21. Einstimmung III: Organisationskultur	67
22. Einstimmung IV: Praktische Ratschläge	69
23. Unsicherheiten thematisieren	71
24. Kompetenz, Fähigkeiten, Anlagen	73

25. Anforderungsprofil einer gegebenen Tätigkeit	75
26. ‚Quartett‘	77
27. Kommunikation in großen Gruppen	79
28. Vorstellung	81
29. Erfolgskontrolle (Evaluation)	83
30. Mitarbeitergespräch	85
Anhänge	87
Anhang I Liste der Fähigkeiten	89
Anhang II Fähigkeiten erwerben und anwenden	93
Anhang III Fähigkeiten, Stärken, Schwächen	97
Anhang IV Liste der Fähigkeiten für das Spiel ‚Quartett‘	113
Anhang V Lösung zur Spielvariante 26 (‚Quartett‘)	117
Anhang VI Spielvarianten in der Übersicht	121
Anmerkungen und Verweise	123

1.1. Einleitung

Jeder von uns sieht sich tagtäglich Situationen gegenüber, die ganz spezifische Fähigkeiten verlangen. In der einen Situation muss man sich auf die Bedürfnisse und Wünsche des Gegenübers einstellen, bei der nächsten Gelegenheit kommt es vielleicht vor allem darauf an, Termine überlegt zu gestalten, präzise Zusagen zu machen oder die richtigen Prioritäten zu setzen. Dabei hängen die Ergebnisse unseres Handelns entscheidend von unseren Fähigkeiten ab, d. h. bei jeder Tätigkeit gibt es eine Reihe von Fähigkeiten, die ausschlaggebend für die wirkungsvolle Erledigung dieser Aufgabe sind.

Kompetenz

Bevor ich näher auf das *Entwicklungsspiel* eingehe, möchte ich den Begriff ‚Fähigkeiten‘ gegen den Begriff ‚Kompetenz‘ abgrenzen.

Kompetenz entscheidet, wie erfolgreich jemand in einer bestimmten Funktion oder Rolle agiert (1), und setzt sich aus vier Elementen zusammen (siehe Abbildung 1):

1. Know-how (das ‚Wissen‘)
2. Fähigkeiten (das ‚Können‘)
3. Persönlichkeitsmerkmale (oder ‚Wesen‘)
4. Motivation (das ‚Wollen‘)

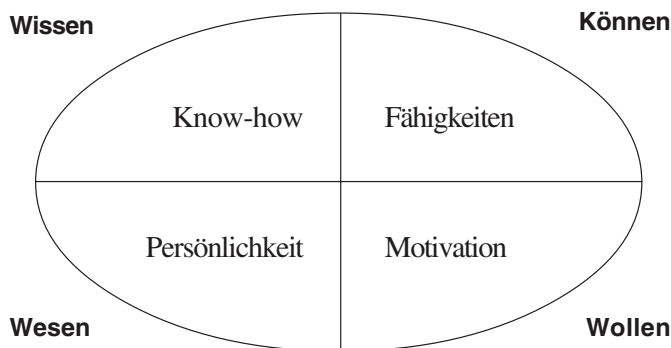


Abbildung 1. Die vier Komponenten von Kompetenz

Beispiele für Kompetenzen sind Qualitätsbewusstsein, Entschlusskraft und Unternehmungsgest. Beispielsweise bedeutet für den Angestellten einer Druckerei die Kompetenz ‚Qualitätsbewusstsein‘ zunächst einmal, dass er bestrebt ist, qualitativ hochwertige Produkte zu liefern (Motivation); dafür muss er die Qualitätsstandards seiner Firma kennen (Wissen). Gleichzeitig sind für seine Tätigkeit auch persönliche Qualitäten wie etwa Hilfsbereitschaft oder das Streben nach Perfektion (Wesensmerkmale) von großer Bedeutung. Und schließlich benötigt er Fähigkeiten wie *aktiv zuhören*, *verständlich erklären* und *Ratschläge erteilen*.

Für jede Aufgabe und jede Funktion lassen sich die benötigten Kompetenzen in einem Kompetenzprofil beschreiben. Allerdings kommt nicht unbedingt allen Bestandteilen einer Kompetenz das gleiche Gewicht zu; zudem ist die inhaltliche Definition einer gegebenen Kompetenz sehr stark organisations- und aufgabenabhängig. So beinhaltet beispielsweise die Kompetenz ‚Unternehmungsgest‘ bei einem selbständigen Gemüsehändler etwas anderes als bei einem IT-Spezialisten.

Anlagen und Fähigkeiten

Die Komponente ‚Persönlichkeitsmerkmale‘ umfasst im Wesentlichen die persönlichen Anlagen (Stärken und Schwächen) einer Person. ‚Anlagen‘ und ‚Fähigkeiten‘ unterscheiden sich wie folgt:

‚Anlagen‘ sind unsere ganz spezifischen Charaktermerkmale, unser persönliches Potential; sie sind eine der stärksten Antriebskräfte für unser Handeln. Anlagen sind nicht lerngebunden – jeder von uns trägt seine individuelle Garnitur persönlicher Anlagen mit sich herum, unverwechselbar wie ein Fingerabdruck. Beispiele für Anlagen sind Geduld, Mut, Humor oder Offenheit. (2) Anlagen sind zunächst in rudimentärer Form vorhanden und können ‚angepasst‘ und ausgebaut werden.

Fähigkeiten lassen sich erlernen, Anlagen nicht. Allerdings bilden Anlagen oft einen fruchtbaren Boden für den Erwerb der entsprechenden Fähigkeiten oder Fertigkeiten; deshalb besteht häufig ein deutlicher Zusammenhang zwischen den Anlagen einer Person und der Leichtigkeit, mit der sie sich bestimmte Fähigkeiten aneignet. Anhang III setzt sich detaillierter mit diesem Thema auseinander.

Anlagen sind, wie gesagt, wissensunabhängig: sie werden nicht erlernt, sondern sind Teil unseres Wesens. Demgegenüber sind Fähigkeiten meistens wissensbedingt, d. h. um sie sich anzueignen, muss man etwas erlernen. Um beispielsweise konstruktive Kritik leisten zu können, sollte man zumindest etwas über Feedback wissen; außerdem ist hier die Veranlagung ‚Offenheit‘ von Nutzen. Um mit Konflikten umgehen zu können, muss man Konfliktstrategien und -formen kennen und außerdem ein gewisses Maß an ‚Mut‘ besitzen. Um seine Visionen vermitteln zu können, muss man zunächst lernen, wodurch sich eine

vermittelbare Vision auszeichnet; zudem ist hier die Veranlagung ‚Idealismus‘ unentbehrlich.

Fähigkeiten als Hilfsmittel

Ein grundlegender Aspekt beim Umgang mit sozialen und kommunikativen Fähigkeiten – also auch beim *Entwicklungsspiel* – ist nach meiner Auffassung die Erkenntnis, dass solche Fähigkeiten zwar unerlässliche Hilfsmittel für jede zwischenmenschliche Kommunikation sind, jedoch nicht das *Wesen* einer solchen Kommunikation ausmachen – sie bilden sozusagen lediglich das Schmiermittel.

Fähigkeiten werden gelegentlich als Instrument zur Kontaktaufnahme eingesetzt. Fragwürdig wird dies, wenn gar kein echter Kontakt angestrebt wird. Ein Beispiel dafür ist der Vertriebsbeauftragte, der lediglich am Verkauf seines Produktes, nicht aber an einer wirklichen persönlichen Beziehung zu seinem Kunden interessiert ist – sein Ziel ist ausschließlich das Geldverdienen. Zur Erreichung dieses Ziels setzt dieser VB alle ihm zur Verfügung stehenden Fähigkeiten ein; diese einseitige Zielsetzung macht sein Verhalten unaufrichtig und manipulativ (3) und birgt die Gefahr in sich, dass der Interessent vom Kauf des Produktes Abstand nimmt, weil er die Unaufrichtigkeit seines Gegenübers spürt. Verfolgen beide Parteien hingegen im Prinzip das gleiche Ziel, nämlich herauszufinden, ob das Produkt den Bedürfnissen des Interessenten entspricht, so kommt eine völlig andere Kommunikation zu Stande, obwohl sich der VB weitgehend derselben Fähigkeiten bedient – jedoch aus einer völlig anderen Grundeinstellung heraus.

Aufbau des *Entwicklungsspiels*

Zu unterscheiden ist zwischen technischen Fähigkeiten einerseits und sozialen und kommunikativen Fähigkeiten andererseits; im Rahmen des vorliegenden Buches sind immer die letzteren gemeint. Das *Entwicklungsspiel* besteht aus 140 Karten, auf denen wichtige Fähigkeiten zur Kommunikation und Selbstbeurteilung aufgeführt sind, und zwar sowohl in beruflicher als auch privater Hinsicht. Zusätzlich gibt es vier Blankokarten, die man nach Bedarf mit Fähigkeiten seiner Wahl beschriften kann.

Aufgeführt sind einfache Fähigkeiten wie ‚Formulieren relevanter Fragen‘ oder ‚Zusammenfassen von Ideen‘, aber auch komplexe Fähigkeiten wie ‚Verhandlungsführung‘ oder ‚Motivieren von anderen‘. Komplexe Fähigkeiten setzen sich häufig aus mehreren einfachen Fähigkeiten zusammen.

Aus dem oben Gesagten lässt sich zweierlei ableiten: zum einen nämlich findet man eine gegebene einfache Fähigkeit oft in mehreren komplexen Fähigkeiten wieder (so ist beispielsweise ‚aktives Zuhören‘ beim Verhandeln ebenso wichtig wie beim Motivieren anderer Menschen), und zum anderen werden komplexe Fähigkeiten eben wegen ihrer Komplexität von unterschiedlichen Menschen häufig unterschiedlich verstanden – einfache

Fähigkeiten sind weniger vielschichtig und deshalb meistens eindeutig. In jedem Fall sollte man sich immer im Klaren darüber sein, was genau man unter einer gegebenen Fähigkeit versteht.

Bei der Zusammenstellung der Liste von Fähigkeiten habe ich mich von zwei Grundsätzen leiten lassen:

1. Die Fähigkeiten sollten in einer Vielzahl unterschiedlicher Situationen für die Kommunikation mit anderen ebenso relevant sein wie für das Verständnis der eigenen Person.
2. Die Wortwahl sollte so einfach wie möglich sein, um das Spiel einem möglichst breiten Kreis von Interessenten zugänglich zu machen. Die Fähigkeiten sind so beschrieben, dass man sich vor der Definition den fiktiven Satz ‚Sie können‘ vorstellen muss.

Die Fähigkeiten sind in 16 Gruppen unterteilt, und zwar wie folgt: (die in Klammern gesetzten Nummern hinter den Gruppen bezeichnen die zugehörigen Karten):

1. Kommunikation (1-23)
2. Teamentwicklung (24-46)
3. Selbst-Management (47-61)
4. Management (62-73)
5. Coaching (74-81)
6. Kundenservice (82-88)
7. Feedback (89-93)
8. Durchsetzungsvermögen (94-98)
9. Konfliktbehandlung und Verhandeln (99-104)
10. Zeitplanung (105-108)
11. Stressbewältigung (109-112)
12. Problemlösung (113-117)
13. Entscheidungsfindung (118-122)
14. Präsentation (123-126)
15. Informationsverwaltung (127-130)
16. Veränderungsmanagement (131-140)

Manche Fähigkeiten lassen sich mehreren Gruppen zuordnen; im Übrigen können Sie diese Gliederung Ihren eigenen Vorstellungen und Bedürfnissen anpassen.

Auf den Karten selbst ist die Gruppenzuordnung absichtlich nicht vermerkt: die Spieler sollen Fähigkeiten für eine gegebene Situation oder Arbeitsumgebung nach ihrem eigenen Urteil auswählen, ohne sich durch eine vorgegebene Zuordnung beeinflussen zu lassen.

1

Bewusstsein wecken I

Welche Bedeutung haben Fähigkeiten ?

Ziel

Sich der Bedeutung von Fähigkeiten für eine bestimmte Tätigkeit bewusst zu werden.

Voraussetzungen

1. Alle Spieler haben den gleichen Job.
2. Teilnehmerzahl: 2-8.
3. Benötigtes Material: das komplette Kartenspiel.
4. Voraussichtliche Spieldauer: 40-120 Minuten.

Ablauf

1. Legen Sie den Kartenstapel verdeckt in die Mitte der Runde.
2. Jeder Spieler nimmt eine Karte und überlegt: ‚Was besagt diese Fähigkeit? Worin liegt ihre Bedeutung? Ist sie für meine Arbeit wichtig? Falls ja, für welche Aspekte? Wie oft wende ich diese Fähigkeit an (selten, gelegentlich, häufig)?‘
3. Anschließend erörtern die Teilnehmer ihre Erkenntnisse und Schlussfolgerungen. Versuchen Sie, in der Gruppe zu einer gemeinsamen Auffassung über Wesen und Wichtigkeit der einzelnen Fähigkeiten zu kommen. Wenn sich eine Karte als unwichtig herausstellt, entfernen Sie sie. Ordnen Sie die verbliebenen Karten in drei Reihen an:
 - Die obere Reihe umfasst häufig benutzte Fähigkeiten
 - Die mittlere Reihe umfasst gelegentlich benutzte Fähigkeiten.
 - Die untere Reihe umfasst selten benutzte Fähigkeiten.
4. Wiederholen Sie diese Prozedur, bis die obere Reihe 15 Karten enthält. Erörtern Sie in der Gruppe die Ergebnisse:
 - Welche der auf den Karten angesprochenen Fähigkeiten waren Ihnen neu?
 - Haben Sie neue Einsichten über den Inhalt Ihrer Tätigkeit gewonnen?

- Bei welchen Karten war eine Einigung besonders leicht/schwierig?
- Gibt es in der mittleren oder unteren Reihe Fähigkeiten, die Sie gern häufiger anwenden würden?
- Setzen andere Mitglieder der Runde diese Fähigkeiten häufiger ein als Sie, und was können Sie gegebenenfalls von den Betreffenden lernen?

2

Bewusstsein wecken II Kompetenzprofil

Ziel

1. Eigene Fähigkeiten aufzulisten.
2. Feedback zu geben und zu empfangen.

Voraussetzungen

1. Teilnehmerzahl: 2
2. Benötigtes Material: das komplette Kartenspiel; Stift und Papier.
3. Voraussichtliche Spieldauer: 60-80 Minuten.

Ablauf

In dieser Spielvariante sollen Sie beide Ihre eigenen Kompetenzprofile erstellen und das Ergebnis mit Ihrem Partner diskutieren. Zu diesem Zweck erhält jeder von Ihnen die Hälfte des Kartenstapels.

1. Wählen Sie maximal 40 für Ihre Arbeit sehr wichtige Fähigkeiten aus, und legen Sie die betreffenden Karten vor sich hin.
2. Heben Sie nun Karte um Karte ab. Ordnen Sie die abgehobenen Karten vor sich in drei Spalten an:
 - Die grüne Spalte enthält Fähigkeiten, in denen Sie sich besonders hervortun. Legen Sie diese Karten so übereinander, dass nur der Text und die grüne Linie sichtbar sind.
 - Die orangefarbene Spalte enthält Fähigkeiten, in denen Sie sich eine einigermaßen zufrieden stellende Kompetenz zubilligen. Legen Sie diese Karten so übereinander, dass nur der Text sowie die grüne und die orangefarbene Linie sichtbar sind.
 - Die rote Spalte enthält Fähigkeiten, in denen Sie deutliche Schwächen aufweisen. Legen Sie diese Karten so übereinander, dass nur der Text und die rote Linie sichtbar sind.

3. Sobald alle (ausgewählten) Karten auf die drei Spalten verteilt sind, suchen Sie aus jeder Spalte die vier wichtigsten Karten heraus und legen sie an den Anfang der jeweiligen Spalte.
4. Damit verfügen Sie über ein Profil der für Sie wichtigsten Fähigkeiten, geordnet nach Wichtigkeit und persönlicher Kompetenz. Diskutieren Sie das Ergebnis mit Ihrem Partner, und halten Sie es schriftlich fest, damit Sie später darauf zurückgreifen können.
5. Überlegen Sie, wie sich Ihre Kompetenz verbessern ließe. Richten Sie Ihr Augenmerk speziell auf die Fähigkeiten am Anfang der orangefarbenen und roten Spalte – hier liegt ein besonders geeigneter Ansatzpunkt für Verbesserungen.

Weitere Hinweise

1. Mit diesem Verfahren können Sie sich auch ein ‚privates Kompetenzprofil‘ erstellen und ermitteln, in welchem Maße Sie notwendige Fähigkeiten beherrschen.
2. Weitere Situationen, in denen diese Spielvariante von Nutzen ist:
 - Ermittlung von Schulungsbedarf
 - Vorbereitung einer Schulungseinheit oder Mitarbeiterbeurteilung (siehe auch Spielvariante 30).
 - Vorbereitung auf ein Mitarbeitergespräch

Vertiefende Übungen

1. Betrachten Sie die Liste der Fähigkeiten, die Sie gut beherrschen. Überlegen Sie bei jeder Fähigkeit, wie Sie sie sich angeeignet haben. Unterscheiden Sie zwischen Aus-/ Weiterbildung, Erfahrung am Arbeitsplatz, Hobbys und privater Erfahrung.
2. Erstellen Sie neben dem aktuellen Kompetenzprofil ein weiteres Profil, in dem Sie die Situation *vor* zwei Jahren erfassen, sowie ein Wunschprofil für den Zustand *in* zwei Jahren. Welche Tätigkeit würde am besten zum zukünftigen Wunschprofil passen?

3

Bewußtsein wecken III Kompetenzmatrix

Ziel

1. Eigene Fähigkeiten aufzulisten.
2. Zu ermitteln, ob und inwieweit jemandem die Ausübung einzelner Fähigkeiten Vergnügen bereitet.
3. Berufliche Schwachpunkte und Wachstumspotenziale aufzudecken.

Voraussetzungen

1. Diese Variante spielt jeder Teilnehmer für sich.
2. Notwendiges Material: das komplette Kartenspiel; Stift und Papier für jeden Spieler; die Kompetenzmatrix (zu finden am Ende des Buches).
3. Voraussichtliche Spieldauer: 60-80 Minuten.

Ablauf

1. Wählen Sie maximal 40 für Ihre Arbeit sehr wichtige Fähigkeiten aus, und breiten Sie die entsprechenden Karten aufgedeckt vor sich aus. Legen Sie die verbleibenden Karten beiseite.
2. Das Einordnen der Karten in die Kompetenzmatrix erfolgt in drei Schritten. In Schritt 1 entscheiden Sie, wie viel Freude Ihnen die Ausübung der betreffenden Fähigkeit macht. Platzieren Sie die einzelnen Karten der Reihe nach in eine der fünf Spalten (,viel Freude‘, ,Freude‘, ,neutral‘, ,wenig Freude‘ und ,keine Freude‘) der Kompetenzmatrix. Überlegen Sie nicht zu lange, folgen Sie Ihrer Eingebung - der erste Impuls ist meistens der aufrichtigste.(4)
3. In Schritt 2 geht es darum, wie gut Sie die jeweilige Fähigkeit beherrschen. Nehmen Sie alle Karten aus einer Spalte, und legen Sie sie nacheinander in eine der drei Reihen (,gut‘, ,mittelmäßig‘ oder ,unzureichend‘) der Kompetenzmatrix. Versuchen Sie, bei Ihrer Bewertung objektiv zu sein und sich nicht von Wunschvorstellungen leiten zu lassen!

4. In Schritt 3 schließlich ordnen Sie die Karten innerhalb der Spalten in der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit für Ihre konkrete Arbeit an, d. h. die wichtigste Karte kommt jeweils nach ganz oben.
5. Damit ist Ihre Kompetenzmatrix komplett. Betrachten Sie das Ergebnis, und ziehen Sie Ihre eigenen Schlüsse. Achten Sie vor allem auf folgende Aspekte:
 - Vergleichen Sie die Anzahl der Karten in den verschiedenen Spalten. Stellen Sie irgendeine Auffälligkeit fest?
 - Die Fähigkeiten in den Feldern 6, 7, 11 und 12 bieten sich zur Weiterbildung an – hier sind Sie besonders motiviert!
 - Wenn in Feld 4 und 5 aufgeführte Fähigkeiten häufig praktiziert werden, besteht die Gefahr wachsender Frustration.
 - Wenn in Feld 11 und 12 aufgeführte Fähigkeiten über längere Zeit hinweg nicht ausgeübt werden, können sie in die Felder 14 oder 15 rutschen.
 - Welche Gefühle wurden bei der Einordnung der Karten (Schritt 1 und 2) in Ihnen wach?
6. Nehmen Sie jetzt die in Schritt 1 ausgesonderten Karten zur Hand. Suchen Sie sich die Fähigkeiten heraus, die Sie gerne praktizieren. Vergleichen Sie diese Auswahl mit den Karten in den Feldern 1, 2, 6, 7, 11 and 12. Überlegen Sie, ob Ihre gegenwärtige Tätigkeit ein ausreichendes Betätigungsfeld für Fähigkeiten bietet, die Ihnen Spaß machen.
7. Vermerken Sie das Ergebnis, damit Sie später darauf zurückgreifen können. Notieren Sie zu diesem Zweck für jedes Feld die Nummern der darin platzierten Karten.

Weitere Hinweise

1. In Schritt 1 kann es sinnvoll sein, zusätzlich auch die Anwendungshäufigkeit einer Fähigkeit zu berücksichtigen und die Karten auf die vier Kartenstapel ‚nie‘, ‚manchmal‘, ‚regelmäßig‘ und ‚oft‘ zu verteilen; als Erstes arbeiten Sie dann mit dem Stapel ‚oft‘.
2. Sie können bei dieser Spielvariante auch einen guten Bekannten hinzuziehen, mit dem Sie dann das Ergebnis erörtern; gegebenenfalls praktizieren Sie das Spiel auch wechselseitig.
3. Die Schritte 2 und 3 lassen sich kombinieren; das geht dann schneller, ist allerdings etwas schwieriger.

Alternative Spielweise

Benutzen Sie die Kompetenzmatrix als Hilfsmittel bei Tests im Rahmen einer Berufs- oder

Karriereberatung. In diesem Fall ist der Ausgangspunkt nicht die Tätigkeit der betreffenden Person, sondern die Person selbst. Der Ablauf ist dann wie folgt:

- a. Verwenden Sie den kompletten Kartensatz. Legen Sie die Karten der Reihe nach in das jeweils passende Feld der Kompetenzmatrix.
- b. Überlegen Sie, welche Schlussfolgerungen sich aus dem Ergebnis ziehen lassen. Beachten Sie insbesondere die Felder 1, 2, 6, 7, 11 und 12, da diese Fähigkeiten Ihnen besonders viel Spaß machen.

Bei dieser Version des Spiels können Sie auf Fähigkeiten stoßen, mit denen Sie bisher nichts zu tun hatten. Legen Sie die betreffenden Karten ruhig beiseite, wenn sie sich nicht ohne weiteres einordnen lassen.

Übungen

1. Vergleichen Sie die Gesamtzahl der Karten in den Feldern 1, 2, 6, 7, 11 und 12 mit der Anzahl der Karten in den Feldern 4, 5, 9, 10, 14 und 15. Untersuchen Sie, ob es einen Zusammenhang zwischen dem zahlenmäßigen Verhältnis dieser Karten und Ihrer beruflichen Zufriedenheit gibt. Berücksichtigen Sie auch die Häufigkeit, mit der die Fähigkeiten zur Anwendung kommen.
2. Schätzen Sie überschlägig, wie viel Zeit Sie anteilig für die vier Ecken der Kompetenzmatrix aufwenden (d. h. die Bereiche 1 + 2, 4 + 5, 11 + 12 und 14 + 15). Drücken Sie den jeweiligen Zeitaufwand in Prozenten der Gesamtzeit aus. Welche Schlüsse lassen sich ziehen?
3. Schauen Sie sich die Karten in jedem einzelnen Feld an. Gibt es eine Relation zwischen den betreffenden Fähigkeiten? Wenn ja, welche?
4. Mit der folgenden Übung finden Sie heraus, in welcher Situation Sie Fähigkeiten am besten erwerben oder praktizieren können. Verfahren Sie wie folgt (5):
 - a. Zeichnen Sie auf einen Flipchart oder ein großes Blatt Papier einen Kreis, und schreiben Sie in die Mitte das Wort ‚ICH‘. Unterteilen Sie den Kreis in drei gleiche Segmente. Segment 1 steht für ‚Beruf‘, Segment 2 für ‚Privatleben‘ und Segment 3 für ‚Freizeit/Hobbys‘.
 - b. Nehmen Sie die Karten aus den Feldern 6, 7, 11 und 12.
 - c. Legen Sie die Karten nacheinander in dasjenige Segment, in dessen Sphäre Sie die betreffende Fähigkeit am ehesten glauben erwerben oder verbessern zu können. Versuchen Sie auch abzuschätzen, wie leicht oder schwer Ihnen der Erwerb der Fähigkeit fallen wird. Legen Sie die Karte in die Nähe von ICH, wenn Ihnen der Erwerb der Fähigkeit leicht fallen würde, und weiter weg von ICH, wenn Sie Schwierigkeiten vermuten. In der gewählten Distanz kommt eine

instinktiven Abwägung Ihrer persönlichen Möglichkeiten zum Ausdruck.

- d. Überlegen Sie, aus welchem Grund Sie Karten weiter weg gelegt haben (siehe hierzu Anhang II).
- e. Entscheiden Sie sich: mit welchen Fähigkeiten wollen Sie beginnen?

4

Bewusstsein wecken IV Wunschfähigkeiten

Ziel

1. Jeder Teilnehmer überlegt für sich, welche Fähigkeiten er gerne entwickeln würde.
2. Die Teilnehmer diskutieren ihre Wahl.

Voraussetzungen

1. Die Spieler kennen sich gut.
2. Teilnehmerzahl: 2-8. Bei einer größeren Teilnehmerzahl werden Kleingruppen gebildet.
3. Notwendiges Material: das komplette Kartenspiel; Stift und Papier für jeden Spieler.
4. Voraussichtliche Spieldauer: 30-90 Minuten.

Ablauf

1. Legen Sie alle Karten aufgedeckt auf dem Tisch aus.
2. Überlegen Sie: Welche beiden Fähigkeiten möchten Sie am liebsten entwickeln oder beherrschen? Und welche Auswirkungen hätte das für Sie und Ihr Umfeld?
3. Überlegen Sie: Welche Fähigkeiten würden Sie jedem der Mitspieler wünschen? Dabei sollten Sie jeweils eine Fähigkeit wählen, die für die betreffende Person nach Ihrer Meinung wünschenswert wäre, gegenwärtig aber zu wenig ausgeprägt ist. Wie würde sich die Erfüllung Ihres Wunsches auswirken?
4. Erörtern Sie die Antworten auf Frage 2 und 3 mit den übrigen Teilnehmern. Überlegen Sie, was der jeweiligen Person bei der Weiterentwicklung der Wunschfähigkeit helfen könnte.
5. Vielleicht diskutieren Sie untereinander auch darüber, welche Fähigkeit jeder Einzelne beeindruckend findet und gerne erwerben würde.

Weitere Hinweise

1. Schritt 2 kann auch als Einführungsübung beim ersten Zusammentreffen der Gruppe durchgeführt werden
2. Schritt 3 kann auch zur Erfolgskontrolle eines Kurses oder Schulungstages genutzt werden.