

## Arbeitsblatt 5

# Stärken und Reibungspunkte erkennen und gezielt nutzen

„Dienet einander, ein jeglicher mit der Gabe, die er empfangen hat, als die guten Haushalter der mancherlei Gnade Gottes“  
1. Petrusbrief 4 Vers 19

### Im folgenden Modell

werden unterschiedliche Typen vorgestellt, die für kreative Teams wichtig sind. Sie bilden unterschiedliche Rollen/ Grundmuster in Teams und Gruppen ab.

*(das Modell entstand durch die Auswertung der Besiedlungsgeschichte des Nordamerikanischen Kontinents – welches Zusammenspiel, welche Faktoren haben die Ansiedlung der Einwanderer erfolgreich verlaufen lassen? Die These dahinter: Wirkmechanismen dieses Prozesses lassen sich auf andere Situationen übertragen, in denen es auf das Zusammenspiel von Menschen ankommt)*

Am Beispiel der Besiedlung Amerikas ist deutlich geworden, dass unterschiedliche Beteiligte an einem Veränderungsprozess oder bei der Projektarbeit ihre Begabungen und Stärken in einzelnen Phasen des Prozesses besonders gut bzw. weniger gut einbringen können.

**Vier Typen werden unterschieden.** In der Regel hat jeder Mensch Anteile verschiedener Typen (einen Haupttyp und Nebenanteile). Um das Ziel zu erreichen, sind alle vier Typen in einem Team/ einer Gruppe notwendig. Mehrfachbesetzungen sind möglich, trotzdem ist auf Ausgewogenheit zu achten. Alle vier tragen zum Gelingen des Ganzen ihren Anteil bei.

**Aber:** neben ihrem eigenen Typ halten sie in der Regel nur die beiden benachbarten Typen für „brauchbar“ im Sinne der Aufgabe/des Ziels. Benachbarte Grundmuster merken im Verlauf der gemeinsamen Arbeit früher oder später, dass sie aufeinander aufbauen und sich ergänzen (können). Dagegen können die gegenüberliegenden Grundmuster meist „nichts“ miteinander anfangen oder gehen sich sogar auf die Nerven. Sie können Ausgangspunkt für Konflikte oder Geringschätzungen sein, die sich im Zwischenmenschlichen entladen (Energieabfluss) und die gemeinsame Aufgabe zur Nebensache machen.

**Ziele der Arbeit mit dem Modell** sind: a) Erkenntnisgewinn über die eigenen Stärken und den eigenen Beitrag zum Gelingen des Ganzen; b) Beleuchtung der Gruppensituation: es wird deutlich, was andere einbringen können (und was eher nicht); c) angelegte Konflikt-Muster werden deutlich – wann/wo wird meine Stärke zur Belastung für andere? In welcher Projektphase wird ... besondere Geduld für .... brauchen? Wann sollte sich wer zurückhalten und die anderen machen lassen? Usw.

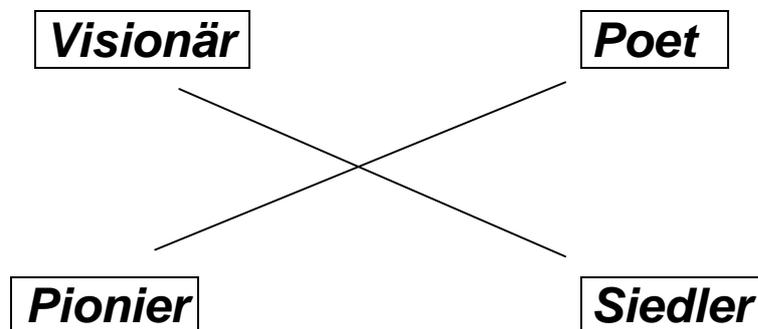
### Methodische Hinweise:

- (für kleine(re) Gruppen geeignet, Zeitbedarf je nach Gruppengröße 1-2 Stunden)*
- Ø Schreiben Sie die vier Begriffe jeweils auf ein Blatt und legen sie diese wie abgebildet auf den Boden.
  - Ø Lesen sie die Beschreibungen der vier Gruppen langsam vor, so dass Zeit zum „Mitdenken“ und überlegen bleibt.
  - Ø Danach bitten Sie die Mitglieder der Projektgruppe, sich zu dem Begriff zu stellen, bei dem ihre Gaben am besten beschrieben wurden. Es geht zunächst um die Haupt-Begabung. Dabei wird die Entscheidung nicht immer leicht sein – manche Menschen verfügen über zwei Stärken, die sie je nach Art ihrer „Mitspieler“ ausspielen oder auch nicht zeigen, weil sie schon vorhanden ist.
  - Ø Bitten Sie alle nacheinander zu erzählen, warum sie diese Position gewählt haben, bei welchen Gelegenheiten sie sich selbst schon in dieser Position erlebt haben oder welche Erfahrungen sie (nicht) wiederholen möchten. Die Erzählungen dienen der wertschätzenden gegenseitigen Wahrnehmung (Aufmerksamkeit aller, keine Nebengespräche zulassen). Sie werden nicht diskutiert, können aber im Sinne der Wertschätzung von den Zuhörer/innen ergänzt und mit Erfahrungen ausgebaut werden. Hier haben auch weiteren Begabungen (Anteile der benachbarten Typen) ihren Platz, die Teilnehmer/innen von sich selbst oder anderen kennen/erlebt haben.

## Arbeitsblatt 5

### Stärken und Reibungspunkte erkennen und gezielt nutzen

- Ø Wenn alle erzählt haben, folgt die Übertragung auf das gemeinsame Vorhaben. Sie können gemeinsam besprechen und für alle sichtbar schriftlich festhalten,
- was jede/r Einzelne zum Gelingen des Projektes beitragen kann, weil ... und wofür er/sie besser nicht herangezogen werden sollte, weil ...
  - was diese Gruppenkonstellation für die Arbeit am Projekt bedeutet (Aufgabenverteilung, Zeiteinsatz, Vereinbarungen zur Leitung, Konfliktpotentiale, Punkte der besonderen Aufmerksamkeit, ggfs. notwendige Erweiterung der Gruppe durch ....)



#### **Visionär**

- ihn treibt es zu neuen Ufern, ferne Ziele wecken seine Lust, er scheut den Aufbruch nicht, will Neues schaffen, findet Entdeckung und Erkundung spannend,
- ist das Neue greifbar, verliert es (fast) seinen Reiz, für den Alltag und die Mühen der Ebene (Besiedlung des neuen Landes) ist er nicht mehr der Richtige, solche Details sind in seinen Augen „Kleinkram“ und nerven ihn schnell (Konflikte o. Geringschätzung gegenüber den Stärken des Siedlers)
- er steht in der Gefahr, immerzu Neues zu wollen ohne das einmal angestrebte je fertig gestellt zu haben (das Kritisiert der Siedler an ihm). Seine immer neuen Ideen drohen ihn selbst – vor allem aber alle anderen zu überfordern.

#### **Pionier**

- wenn klar ist, dass es losgeht und die Richtung feststeht, schlägt seine Stunde. Unbekanntes schreckt ihn nicht, die große Idee gewinnt durch ihn an Kontur und Format, es fällt ihm immer eine Lösung für den Ausbau und Aufbau des neuen Landes ein.
- Kräfteinsatz scheut er nicht und von Hindernissen lässt er sich nicht schrecken, arbeitet beherzt, ideenreich und verlässlich, (auch) ohne darüber viele Worte zu verlieren.
- Seine Gefahr ist die Selbstüberforderung.
- Der Visionär erscheint ihm manchmal zu waghalsig und warum er beim Umsetzen die Lust verliert, kann er kaum nachvollziehen. Wer nur schöne Worte machen kann, aber zum Anpacken nicht zu brauchen ist, steht in seinem Ansehen nicht sehr hoch (Poet). Mit dem Siedler kann er ein ausgesprochen produktives Gespann bilden.

#### **Siedler**

- Seine Aufmerksamkeit liegt darauf, dass alle mitkommen, dass sie das Notwendige zu Leben (zur Mitarbeit) haben, sich wohlfühlen im Miteinander und das Leben (unabhängig von allen Rahmenbedingungen) schön ist.
- wenn alle Unwägbarkeiten aus dem Weg geschafft sind, kann der Siedler seine Fähigkeiten richtig ins Spiel bringen. Vorher ängstigt ihn manches, er hält sich

## Arbeitsblatt 5

### Stärken und Reibungspunkte erkennen und gezielt nutzen

*unscheinbar verborgen oder er versucht Details zu gestalten, die das Miteinander erleichtern –die aber einfach noch nicht dran sind und den anderen die Arbeit sogar erschweren können.*

- *Wenn dagegen Beständigkeit und langer Atem gefragt sind, die Mühen der Ebene das Engagement anderer erlahmen lassen (Visionär), dann kommt er in Höchstform: sorgt für das täglich Nötige und gestaltet das Innenleben - auch bis ins Detail - mit Liebe und Hingabe zum Vorteil aller.*
- *Soll er aber die Führung (in einem Veränderungsprozess) übernehmen, macht ihm das unglaublichen Stress und es wird u.U. keinen Aufbruch geben. Auch Wege aus dem Chaos (Pionier) sollte man von ihm nicht erwarten – ist aber jemand da, der diese Rolle übernimmt, unterstützt er das gern durch seine Zuarbeit.*

#### **Poet**

- *er kann in wunderbarer Weise beschreiben, wie das neue Land sich anfühlt, welcher Zauber der Stunde des Neubeginns innewohnt und setzt so Kräfte für den Aufbruch frei.*
- *Er beflügelt mit der Wertschätzung für das Entstehende, seinen Beschreibungen und Berichten sowohl die Aktiven in der Gruppe als auch die entfernten Beobachter. Er weckt so die Solidarität der Daheimgebliebenen und erzeugt mit bezaubernden Worten immer wieder die Begeisterung seiner Umwelt. – Das Erstaunliche: das gelingt ihm, obwohl er doch nie selbst das neue Land gesehen oder betreten hat!*
- *Er hat die Erfahrung gemacht, dass er in praktischen Dingen, mit anderen nicht mithalten kann. Soll er mit Hand anlegen, wirkt er eher ungeschickt, fehlt einfach oder nutzt gern Ausreden (auch wenn er vorher erst zum Mitmachen aufgefordert hatte) – was besonders für den Pionier eine Zumutung darstellt. Der Siedler weiß seine Beiträge zu Erinnerungskultur und Behaglichkeit des Miteinanders zu schätzen. Der Visionär hat oft kein Problem mit ihm - schließlich gelingt es ihm den Aufbruch und das Vertrauen in neue Wege zu fördern.*