

Prüfung zum Fach
„Individuelle Arbeitsorganisation“

Von Thomas Benesch

Verfasst von
Roland Augustin
991062001

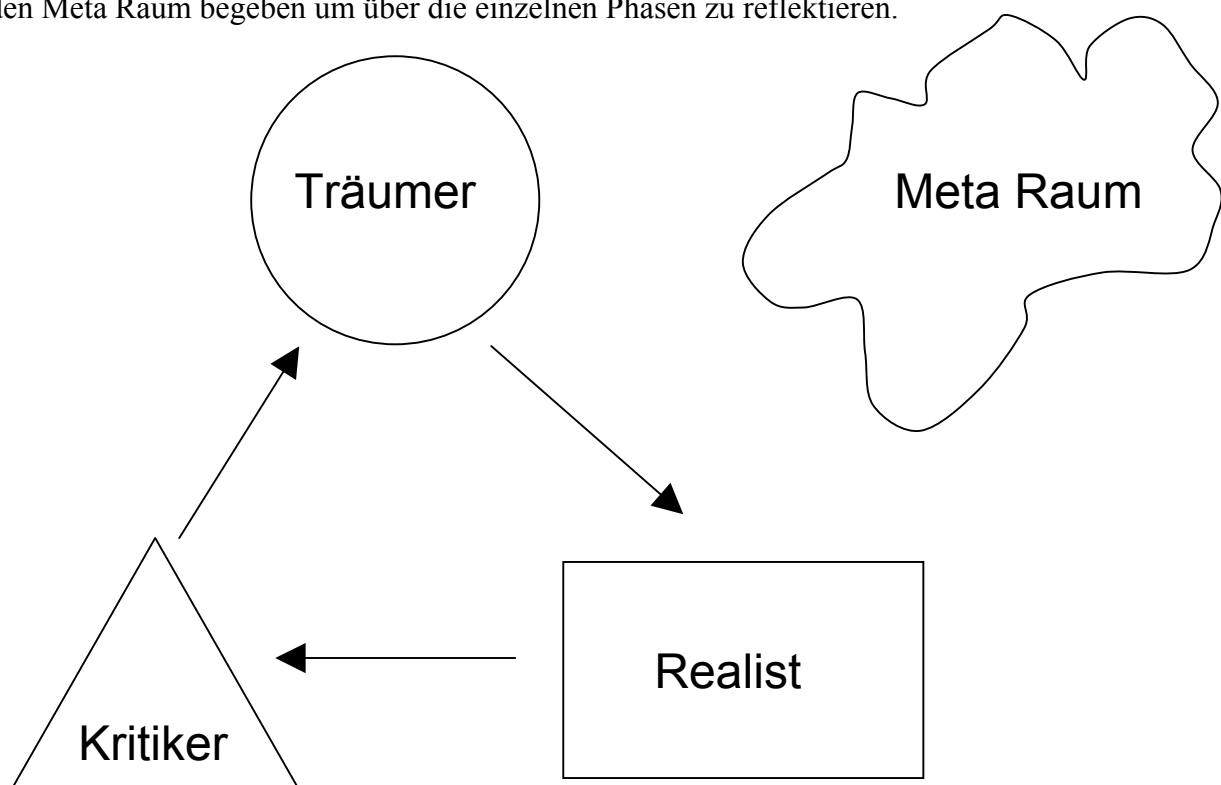
1. DEZEMBER 2001

Frage 2

Welche Unterschiede/Gemeinsamkeiten bestehen zwischen der Disney Strategie und dem 6-Hut-Denken?

Disney Strategie

Die Disney Strategie, entwickelt von Robert Dilts, hilft neue, kreative und realistische Lösungen für ein Ziele oder eine Visionen zu finden. Die zugrundeliegende Idee dieser Strategie zeichnet sich dadurch aus, dass man ein Problem von mehreren verschiedenen Wahrnehmungspositionen aus untersuchen kann. Man unterscheidet zwischen den Positionen des Träumers, des Realisten und des Kritikers. Zwischendurch muss man sich allerdings in den Meta Raum begeben um über die einzelnen Phasen zu reflektieren.



In der Rolle des Träumers nimmt man die Idee auf und beginnt sich auszumalen, was alles möglich und erreichbar ist.

Der Realist überprüft die Visionen des Träumers auf ihre Realisierbarkeit und konzentriert sich auf die zur Verwirklichung der zur Realisierung nötigen Handlungsschritte.

Das Ziel des Kritikers ist es, die Idee aus möglichst vielen verschiedenen Perspektiven zu betrachten und zu analysieren. Er dient auch als Anreger für weitere Verbesserungen.

Am Ende dieser 3 Phasen begibt man sich in den sogenannten Meta Raum um nochmals über die Ergebnisse und die gewonnenen Erkenntnisse zu reflektieren. In dieser Phase überprüft man ob die Ergebnisse mit den Zielen übereinstimmen oder ob es an bestimmten Punkten noch Differenzen gibt.

INDIVIDUELLE ARBEITSORGANISATION

6-Hut-Denken

Das von Dr. Edward de Bono entwickelte 6-Hut-Denken ermöglicht es unterschiedliche Positionen zu einer Frage einzunehmen und so verschiedene Denkansätze durchzuspielen.

Man unterscheidet 6 unterschiedliche Hüte:

- **Weißer Hut:** Objektivität und Neutralität (Fakten, Informationen und Daten)
- **Roter Hut:** Emotionen, Persönliche Meinung (Gefühle etc.)
- **Schwarzer Hut:** objektiv negative Aspekte (Bedenken, Zweifel, Risiken)
- **Gelber Hut:** objektiv positive Aspekte (Chancen, Hoffnungen, Möglichkeiten)
- **Grüner Hut:** Neue Ideen (Alternativen, kreative Ideen)
- **Blauer Hut:** objektiver Betrachter (Moderator, Dirigent)

Gemeinsamkeiten:

Die beiden Methoden verfolgen im Prinzip die gleiche Grundidee. Bei beiden Verfahren versucht man sich aus seinen gewohnten Denkstrukturen herauszulösen und unterschiedliche Positionen/Betrachtungsweisen anzunehmen, um so das Problem von anderen Perspektiven zu betrachten. Dies hilft dabei neue Ideen und Aspekte einzubringen und daraus neue Lösungsansätze zu entwickeln.

Ebenso gibt es in beiden Methoden eine Phase in der man sich vom Problem distanziert, um das Ganze von einer Art Über-Ebene (6-Hut-Denkens: blauer Hut Disney Strategie: Meta Ebene) zu betrachten und so einen Überblick über das Problem zu erlangen. Beide Methoden sind schnell und ohne großen organisatorischen Überhang durchzuführen.

Unterschiede:

Zum Unterschied vom 6-Hut-Denken muss man um ein brauchbares Ergebnis zu erreichen bei der Disney-Methode unbedingt immer alle Phasen durchspielen. Dies ist jedoch beim 6-Hut-Denken nicht zwingend notwendig.

Das 6-Hut-Denken dient vor allem dazu in einer Gruppe die unterschiedlichsten Sichtweisen einzunehmen und dadurch zu vielen neuen Problemlösungen oder Ideen zu gelangen. Walt Disney, nachdem die Disney Strategie benannt ist, dagegen hat die Strategie für sich allein umgesetzt.

Frage 3

Welche Unterschiede/Gemeinsamkeiten besitzen Clustering und Mind-Map?

Clustering und Mind Maps sind spezielle Methoden um Gedanken und Ideen zu entwickeln.

Clustering

ist eine Methode zur assoziativen Verknüpfung von Ideen und Vorstellungen. Beim Clustering werden um einen Kern Assoziationen gruppiert, woraus sich dann plötzlich ein roter Faden zu bilden anfängt. Bei dieser Denkmethode (bildliches Denken) zieht jede Assoziation eine neue Assoziation nach sich. Uns werden jedoch nur Wahlmöglichkeiten angeboten, die keineswegs alle in die Endfassung übernommen werden müssen. Das Clustering hilft uns beim Lösen unserer Denkblockaden, da es uns in unserer Denkart entgegen kommt und verringert dadurch Anspannungen, Ängste und Widerstände. Clustering ist ein sich in sich selbst strukturierter Prozess, der uns Hilft einen Schwerpunkt zu finden. Es inspiriert uns zu Gedanken und organisiert sie zugleich.

Mind Map

stellen eine Methode zur Verfügung, die Lern- und Gedächtnisleistungen sozusagen bereits impliziert. Es soll helfen Gedanken und Ideen besser organisier und erinnerbar zu machen. Genau so hilft uns das Mind Mapping, uns an der natürlichen Architektur unserer Gehirnfunktionsweise anzupassen, jedoch geht diese Methode speziell auf den aktiven Informationsaustausch der Beiden Gehirnhälften ein. Dadurch kann die Gesamtkapazität der Gehirnhälften besser genutzt werden. (Man braucht sich keine Gedanken über Reihenfolge und syntaktische Anordnung der Einfälle zu zerbrechen). Mind Maps arbeiten genau so mit dieser assoziativen Verkettung, jedoch herrscht hier eine starke Struktur vor, welche es ermöglicht, vor allem beim Lernen, die Gedankenketten im Geist durchzugehen, so dass es dann oft schon genügt, wenn man sich an die erste Information erinnert um zu den weiteren Fakten zu gelangen.

Grundregeln

Bei beiden Methoden beginnt man mit einer Art Kern. Beim Clustering ist dieser Kern von einem Kreis umgeben, bei einer Mind Map wird als Kern ein zentrales Bild genommen, welches nicht offensichtlich abgegrenzt sein sollte. Die weiteren Gedanken sollten beim Clustering rasch aufgeschrieben werden und sich von dem Mittelpunkt aus in alle Richtungen ausdehnen. Bei der Mind Maps werden ausgehend vom Kern Hauptthemen definiert, welche in Blockbuchstaben aufgeschrieben werden sollten, und jeweils eigene Farben bekommen sollten. Nun werden um die Hauptthemen weitere Gedankenebenen gebildet die wieder Untergedanken enthalten können etc. Solche Gedanken können mit Bildern noch stärker untermauert werden. Die Kreise der Cluster werden mit Strichen oder Pfeilen verbunden. Jede neue Ideenkette fängt wieder beim Kern zu wachsen an. Es können auch mehrere Linien und Pfeile zu einem Kreis zusammenkommen, und Querverbindungen zwischen verschiedenen Ideenketten gebildet werden. Mind Maps haben schon Ihre Ideen in Ästen (Größe und dicke können je nach Wichtigkeit gemacht werden), und brauchen deshalb keine zusätzlichen Striche oder Pfeile. Jeder Unterast gehört nur zu einem übergeordneten Ast Beendet wird das Mind Map wenn man alle wichtigen Fakten zu Papier gebracht hat. Das Clustering hingegen wird beendet, wenn mich ein starker Impuls zum schreiben überkommt, und ich innerlich eine Starke Veränderung spüre. Durch das Muster dass bei einem Cluster entsteht wird eine art

INDIVIDUELLE ARBEITSORGANISATION

Eigengesetzlichkeit entstehen, so dass wir es kaum fertig bringen einen Text unabgeschlossen zu lassen.

Mind Maps sind vor allem sehr sinnvoll in Problemlösungsprozessen, zur Projektplanung, für Vorträge, zum Lernen so wie zum Ideenfinden. Clustering liefert uns vor allem Ideen für Texte unterschiedlicher Art.

Gemeinsamkeiten der beiden Methoden

Grundprinzip der Techniken zur Visualisierung von Gedanken ist die Überwindung des traditionellen ("schön geordnet und untereinander") Aufschreibens. Beide Methoden wurden vor dem Hintergrund der Forschungsergebnisse der Neurophysiologie entwickelt. Nach der Hemisphärentheorie, die von den amerikanischen Neurologen Roger Sperry und Robert Ornstein Anfang der siebziger Jahre entwickelt wurde, arbeiten die beiden Gehirnhälften auf verschiedene Weise. Ihr Zusammenspiel eröffnet das schöpferische Potential. Beide Methoden versuchen uns aus dem rational logischen Denken herauszuführen und unsere Kreativität zu fördern. Man geht davon aus, dass in jedem genug Kreativität steckt, allerdings die Hemmschwelle zu groß ist um diese nach Außen zu tragen. Man versucht durch Zusammenfassung auf einem Blatt Papier die Informationen übersichtlich darzustellen und nach Beziehungen zu gliedern.

Unterschiede der Methoden

Beim Clustering wird versucht durch knappe Zeitbemessung die schnelle Assoziation der Personen zu erzwingen. Jedes Schlagwort soll sofort ein weiteres auslösen und dadurch soll das Nachdenken oder besser gesagt die eigene „Vorzensur“ unterbunden werden.

Im Gegensatz dazu zielt das Mind Mapping auf eine möglichst gute Darstellung der Informationen und deren Beziehungen ab um so die Zusammenhänge besser verstehen bzw. merken zu können.

Frage 4

Überlegen Sie sich je 5 blinde Fragen zu den einzelnen Quadranten des Herrmann Brain Dominance Index und begründen Sie diese.

Quadrant A

begriffliches Denken, logisch, analytisch, rational

Spielen Sie gerne Strategiespiele (oder haben Sie es in Ihrer Jugend gern getan)?

Verbindet logisches Denken, Strategie und Taktik.

Haben Sie ein gutes räumliches Vorstellungsvermögen?

Um mit neuen technischen Innovationen gut klar zu kommen sollte man fähig sein, logisch als auch rationell denken zu können.

Lösen Sie gerne technische Probleme/Rätsel?

Diesem Typ macht es Spaß an kleinen Problemchen herumzuknobeln.

Machen Sie sich einen Plan bevor Sie an die Lösung von technische Probleme herangehen?

Aufgrund der analytisch stark ausgeprägten Seite vertraut dieser Mensch kaum auf Eingebungen, sondern wird stets versuchen, fundiert und tatsachenorientiert an die Lösung heranzugehen.

Fällt es Ihnen leicht sich an technologischen Änderungen im Alltag zu gewöhnen?

Logisches und rationelles Denkvermögen helfen, neue Technologien schnell und effizient zu verstehen und zu akzeptieren.

Quadrant B

kontrolliert, konservativ, organisiert, strukturiert

Trauen Sie Dingen erst, nachdem Sie sich selbst über alle Eventualitäten vergewissert haben?

Tendiert dazu alles zu Überprüfen und zu Hinterfragen.

Achten Sie immer darauf, dass alle Details (z.B. an Ihrer Kleidung, in Ihrer Wohnung) stimmen?

Sie sind Feinde von Unordnung und bei diesen Leuten hat jedes Ding seinen Platz.

Sind Sie derjenige der Ihr Team oft wieder auf den richtigen Weg zurückbringt?

Menschen dieses Quadranten können sich manchmal in ein Ziel richtig verbeißen

Sind Sie verärgert wenn etwas nicht beim ersten Versuch gelingt?

Diese Leute hassen unvollständige oder unausgereifte Lösungsansätze

INDIVIDUELLE ARBEITSORGANISATION

Halten Sie andere Menschen öfter für etwas pedantisch?

Dieser Typ versucht alles und jedem eine Struktur zu verpassen.

Quadrant C

zwischenmenschlich, emotional, musikalisch, mitteilsam

Fällt es Ihnen schwer ein paar Tage allein in einer Fremden Stadt zu verbringen wo Sie niemanden wirklich kennen?

Die Menschen dieses Typs sind nicht gern allein.

Suchen Sie gerne den Kontakt zu Mitmenschen?

Selbe wie oben.

Kaufen Sie sich öfter Musik – CDs?

Der Typ C kann sich ein Leben ohne Musik nicht vorstellen und investiert gern ein paar Schilling/Euro dafür.

Hält Sie Ihre Umgebung öfter für etwas undiszipliniert?

Die Person achtet mehr auf die zwischenmenschlichen Aspekte als darauf das Ziel exakt nach Plan zu erreichen.

Versuchen Sie öfter Streitigkeiten zwischen 2 Ihnen gut bekannten Personen beizulegen?

Typ C tritt oft als Vermittler in zwischenmenschlichen Konflikten auf.

Quadrant D

bildhaftes Denken, einfallsreich, intuitiv, konzeptionell

Haben Sie am Anfang eines Projekts immer so viele Ideen, dass Sie selbst wissen, dass sich die meisten davon im gegebenen Zeitrahmen nicht in die Tat umsetzen lassen?

Sprudelt meist nur so über von Ideen.

Treffen Sie oft Entscheidungen einfach nur aus dem Bauch heraus?

Sehr intuitiv

Treffen Sie oft mit Ihren Ideen auf erstaunte/ungläubige Gesichter?

Kann seine Mitmenschen mit seinen ungewöhnlichen Ideen oft in Erstaunen versetzen

Halten Sie Ihre Teamkollegen öfter als etwas egoistisch?

Meistens sind Kreative Leute eher egoistisch.

Interessieren Sie sich gern für Kunst?

Kunst und Kreativität gehen oft einher:

Frage 5

Wie kann man den Herman Brain Dominance Index für Zeitmanagement anwenden?

Aufgrund der verschiedenen Fähigkeiten der vier Typen, die mittels HBDI unterschieden werden können, ist es möglich eine Aussage darüber zu treffen, mit welchen Methoden die einzelnen Typen eher Probleme bekommen könnten, und welche ihnen eher anzuraten sind. Zeitmanagement inkludiert den gesamten Regelkreis, d.h. Zielsetzung, Planung, Entscheidung, Realisation/Organisation und Kontrolle. Der Herrmann Brain Dominance Index (HBDI) dient dazu, die Denkprozesse zu kategorisieren. Sind diese klar, so lässt sich eine geeignete Zeitmanagementmethode bestimmen, die zu dem eruierten Typen besonders gut passt.

A-Quadrant:

Do:

Vertreter dieser Art sollten am besten die ABC-Analyse verwenden, weil auch hier logisch vorgegangen wird. Hier wird das Komplexe auf klare Strukturen gebracht. Sie sollten auch Rücksicht auf ihre Tagesleistungskurve nehmen, darauf aufzupassen, wann sie am effektivsten arbeiten können, um alle Ziele zu erreichen.

Don't:

Mind Map wäre eher weniger geeignet, da diese relativ unlogisch erscheint und die möglichen Bilder rational schwerlich zu verarbeiten sind. Bei der Delegation könnte es auch zu Problemen können, da dieser Typ sehr Detailverliebt ist und ander die Arbeit oft nicht so gewissenhaft erledigen wie er es sich wünscht.

B-Quadrant:

Do:

Hier wäre die ALPEN - Methode am besten geeignet, denn dadurch können leicht Strukturen geschaffen werden, was dieser Typus schließlich auch bevorzugt. Wegen seiner Präferenzen sollte es ihm nicht schwer fallen das Pareto – Prinzip anzuwenden, Wichtigkeitsabwiegungen zu machen und sich die Zeit mit der 80/20 Regel einzuteilen.

Don't:

Mind Maps in jeglicher Ausprägung wären ein Gräuel für diesen Quadranten, da sie nicht die Präzision beinhalten die er sich vorstellt.

C-Quadrant:

Do:

Für diesen sehr emotionalen Charakter wäre eine Mind Map hier die ideale Lösung. Diese Zeitplanungsform ist auch offen, und die Person muss nicht fürchten, in ihren kreativen Phasen behindert zu werden. Auch bietet sich hier die Möglichkeit, zusätzliche Bilder einzubringen. Auch die Delegation spielt für diesen Typ eine große Rolle.

Don't:

Die ALPEN - Methode erscheint mir zu kühl und zu distanziert, als dass dieser Charakter eine Neigung für diese Form entwickeln könnte.

INDIVIDUELLE ARBEITSORGANISATION

D-Quadrant:

Do:

Dieser Typ ist nicht sehr redegewandt. Er ist auch für Neuigkeiten offen und denkt sehr bildhaft. Durch seine integrierende, spontane Art wäre das Clustering hier besonders angebracht. Da auch die Mind Map eine sehr große Ähnlichkeit mit dem Clustering besteht, wäre auch diese Methode sehr gut anzuwenden.

Don't:

Die ALPEN - Methode erfordert eine präzise Auslegung von Zielen und wäre deshalb nicht besonders gut geeignet.

FRAGE 6:

Formulieren Sie aufgrund der „Einteilung von Zielen“ PARAT & SAUBERE Ziele. Bei welchen Zielen kann es dabei zu Problemen kommen(Begründung)?

SAUBER:

Einen neuen Fernseher kaufen.

Sinnesspezifisch:

Ich stelle mir das brillante Bild vor, ich höre den tollen Surroundsound.

Äußerlich beobachtbar:

Nein, außer er kommt in mein Wohnzimmer.

Umgebung:

Es ist nur dann erstrebenswert, wenn ich die finanziellen Mittel besitze.

Blockaden:

Innere Blockaden: Technophobie, Ärger über schlechtes Fernsehprogramm.

Effekte:

Ich könnte nur mehr vor dem Fernseher sitzen und meine sozialen Kontakte einbüßen.

Ressourcen

Man braucht: Die finanziellen Mittel, eine Empfangsmöglichkeit, einen Stromanschluss.
Spezielles Problem: Fernseher zu teuer, zu teure Gebühren.

Ein tolles Auto kaufen.

Sinnesspezifisch:

Ich sehe das Auto vor mir, ich rieche die Ledersitze, ich spüre die Beschleunigungskräfte.

Äußerlich beobachtbar:

Ich sitze drinnen!

Umgebung:

Es ist nur dann erstrebenswert, wenn man sich auch die laufenden Kosten leisten kann. Das Ziel kann ich maximal mit einer anderen Person erreichen, da das Auto nur zwei Sitzmöglichkeiten hat.

Blockaden:

Innere Blockaden: Angst vor hoher Geschwindigkeit und komplizierten Kreuzungen. Äußere Blockaden: Keine Parkmöglichkeiten. Überwindung: Therapie bzw. Parkplatz mieten.

Effekte:

Man hat mit hohen Kosten und einer Verschlechterung des Images zu rechnen.

INDIVIDUELLE ARBEITSORGANISATION

Ressourcen

Für ein Auto braucht man Geld & Garage.

Spezielles Problem: Spritpreise steigen exorbitant, sodass sich ein Auto leisten purer Luxus wäre und ein öffentliches Verkehrsmittel auf jeden Fall vorzuziehen wäre.

Parat

Den Abschluss an der FH machen

Positiv:

Ich möchte den Abschluss an der FH erreichen, ein mögliches NICHT Erreichen des Zieles wurde bis jetzt noch nicht in Erwägung gezogen.

Attraktiv:

Wenn ich den Abschluss an der FH gemacht habe, kann ich mich mit guten Anfangschancen in das Berufsleben stürzen, oder ein Doktoratstudium beginnen.

Realistisch:

Bis jetzt hatte ich noch keine wirklichen Schwierigkeiten mit dem Studium, wenn man davon absieht, dass es zeitraubend und oft auch nervenraubend ist. Demnach kann ich auch davon ausgehen, dass ich auch in Zukunft ein nicht allzu schlechter Student sein werde.

Aktiv:

Natürlich muss ich danach trachten alle Prüfungen zeitgemäß und natürlich auch positiv abzulegen, dafür muss genügend Lernaufwand eingeplant werden.

Terminiert:

Das Ziel ist mit Sommer 2003 bzw. Herbst 2003 klar terminiert, bzw. ein Endpunkt ist von der Studiengangsleitung vorgegeben. Welchen wahrscheinlich auch alle von uns einhalten möchten ;)

Einen guten Praktikumsplatz finden

Positiv:

Wenn man einen fordernden und interessanten Praktikumsplatz hat, lernt man viel und hat die Möglichkeit, praktische Erfahrungen zu sammeln.

Attraktiv:

Nach dem Praktikum kann ich vielleicht bei dieser Firma weiter beschäftigt bleiben, oder ich kann dort interessante Kontakte hinsichtlich meines weiteren beruflichen Werdegangs knüpfen.

Realistisch:

Ich habe mein Bewerbungsschreiben bereits verfasst, einige Firmen ausgewählt und kann somit meine Bewerbungen rechtzeitig abschicken, was die Wahrscheinlichkeit, einen guten Praktikumsplatz zu erlangen, ungemein erhöht.

INDIVIDUELLE ARBEITSORGANISATION

Aktiv:

siehe Realistisch

Terminiert:

Bis Mai/Juni 2002 sollte ich dem Studiengangsleiter eine Firma, in der ich mein Praktikum absolvieren werde, mitteilen können.

Allgemeine Probleme:

Probleme treten eigentlich nur dort auf, wenn die Umgebung nicht klar definiert wurde, d.h. bei Zielen die stark von Dritten abhängen und somit nicht im eigenen Einflussbereich liegen. Auch bei fehlender Eigenmotivation kann es zu Problemen bei der Zielerreichung geben. Darüber hinaus sollte man darauf achten, dass die Ziele eng gefasst sind, d.h. innerhalb eines gewissen Zeitraumes zu erreichen sind und nicht als spekulativ zu betrachten sind. (z.B. ‚ich will Feuerwehrmann werden...‘)

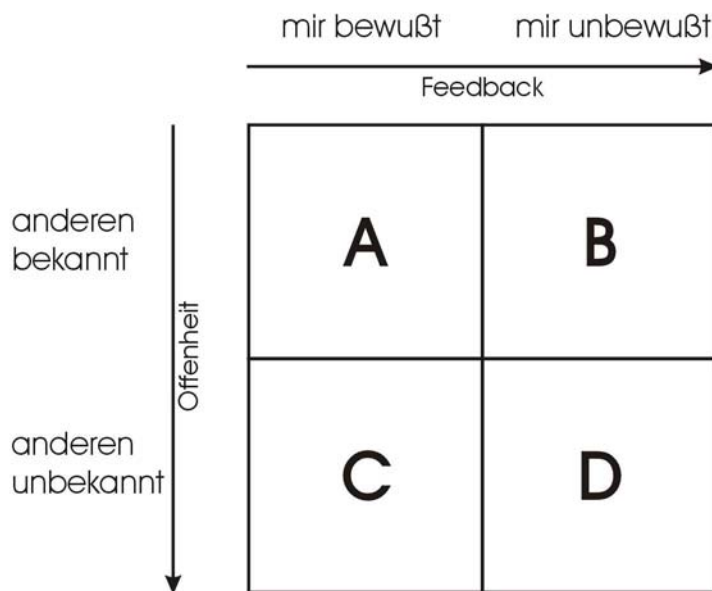
Frage 7

Welche Anwendungsmöglichkeiten des Johari – Fensters ergeben sich aufgrund der Besprochenen Persönlichkeitsmodelle (HBDI; DISG)?

Beschreibung des Johari - Fensters

Zur Veranschaulichung, wie sich Selbstwahrnehmung und Fremdwahrnehmung im Verlauf zwischenmenschlicher Beziehungen verändern, haben Joe LUFT und Harry INGHAM das nach ihnen benannte „Johari - Fenster“ entworfen.

1. Grundmodell:



A (Arena) Der Bereich, der mir selbst bewusst und den anderen bekannt ist. z.B.: Name

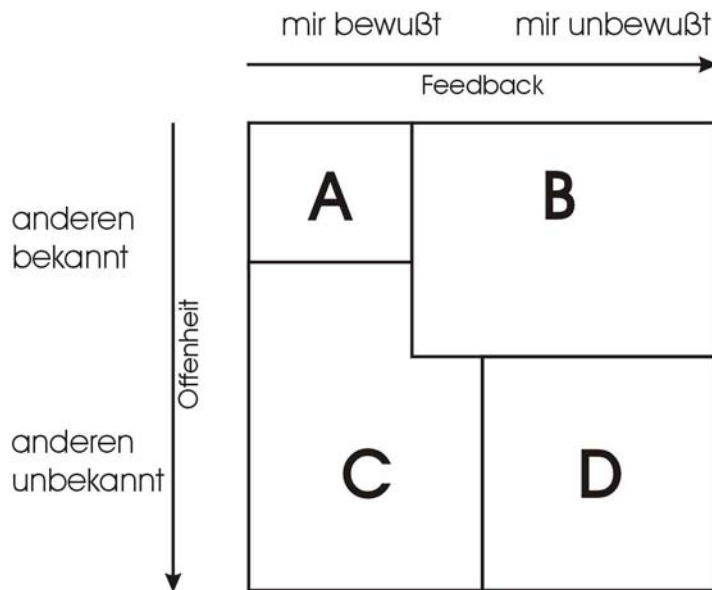
B (Blind) Der Teil meiner Ausstrahlung und meines Verhaltens, der mir selbst nicht bewusst, für andere jedoch sichtbar und erkennbar ist. z.B.: Arroganz

C (Close) Der Bereich, den wir bewusst vor anderen verbergen. z.B.: Sexualleben

D (Dunst) Der Bereich des Unbewussten, der weder von uns einsichtig noch anderen zugänglich ist.

INDIVIDUELLE ARBEITSORGANISATION

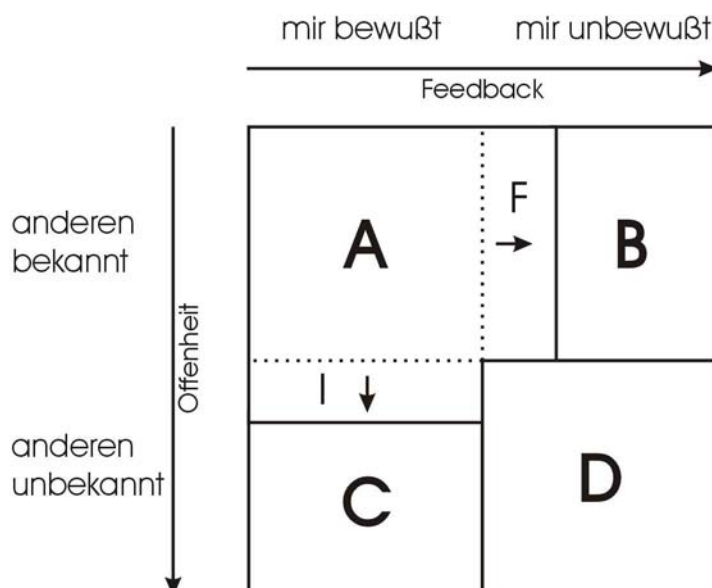
2. Situation zu Beginn einer zwischenmenschlichen Beziehung:



Der Bereich A ist eingeschränkt, die Bereiche B und C dominieren; da es eine gewisse Unsicherheit gibt, wie ich mich Anderen gegenüber verhalten soll, wie viel ich über meinen Intimbereich mitteilen soll.

Soll die Beziehung (bzw. die gegenseitige Vertrauensbasis) erweitert werden, muss man versuchen, den Bereich des freien Handelns (A) zu vergrößern. Das bedeutet, dass man Informationen über sich preisgibt und vom (von den) anderen Rückmeldungen über das eigene Verhalten bekommt.

3. Situation, nachdem Information über sich gegeben wurde und man Feedback erhalten hat:



INDIVIDUELLE ARBEITSORGANISATION

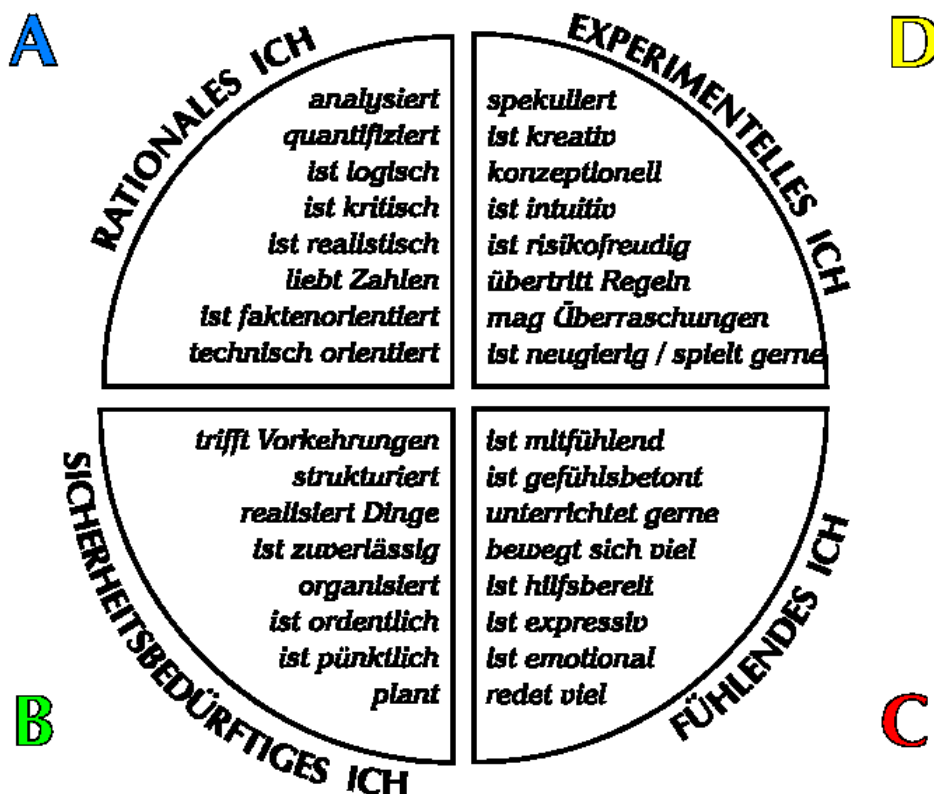
„Feedback“ erhalten heißt, von anderen zu erfahren, wie wir und unser Verhalten auf sie wirken. Unsere Selbsteinschätzung (Selbstbild) unterscheidet sich oft sehr bedeutend von dem, wie andere uns wahrnehmen (Fremdbild)

Hermann Brain Dominance Index

Jeder Mensch hat Denk- und Verhaltensweisen, die er bevorzugt und für ihn typisch ist. Die Bereiche mit dem sich dieses Instrument auseinandersetzt sind weit gestreut. Die Fragen zur Ermittlung des Vier-Quadranten-Profiles resultieren unter anderem aus folgenden Gebieten:

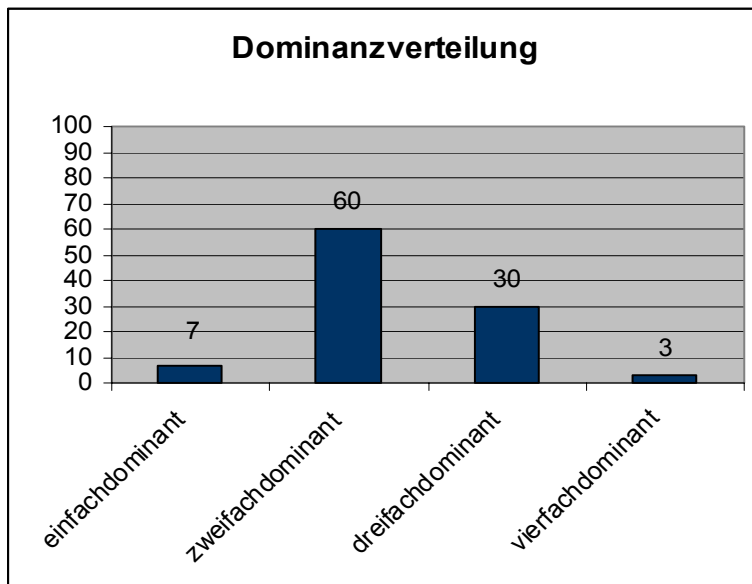
- Ausbildungsschwerpunkt
- Arbeit
- Freizeit
- Wahrnehmung des inneren Selbst
- Werte
- Inneres/äußeres Selbst

Das daraus sich ergebende Vier-Quadranten-Profil stellt lediglich eine Metapher dar, worin ersichtlich wird auf welche Weise ein Mensch Informationen bevorzugt erwirbt und verarbeitet.



INDIVIDUELLE ARBEITSORGANISATION

Quadrant	Wahrnehmung durch andere Quadranten
A	Kalt, distanziert, arrogant, beschränkt
B	Despotisch, engstirnig, langweilig, sensibel, antisozial
C	sympathisch, sentimental, harmonisch, Kompromissbereitschaft
D	Unzuverlässig, unpersönlich, introvertiert, non-verbal



Gemessen an der Gesamtbevölkerung sind mehr als 90 % mehrfachdominant.

Mit der Anwendung des Johari Fensters auf das HBDI Modell möchte ich folgende Punkte erwähnen:

Vierfach dominante Personen sind in diesem Bezug total konträr zu behandeln – das kommunikative Universalgenie schlechthin. Sie haben primäre Präferenzen in jeden der vier Funktionsweisen und so ist es ihnen ein Leichtes mit Menschen in Kontakt zu treten bzw. zu kommunizieren, die einen anderen Quadranten bevorzugen. Die Erweiterung des A Fensters (Johari) stellen für solche Personengruppen kein Problem dar.

Dreifach dominante Personen weisen ähnliches Verhalten wie vierfach dominante Personen auf, der ihnen fehlende vierte Quadrant bildet eine stark ausgeprägte sekundäre Präferenz (Kompetenz und Fähigkeit sind vorhanden, werden aber nicht verwendet). Diese Personengruppe kann ebenfalls mit einer großen Personengruppe kommunizieren und somit Informationen weitergeben und Feedback erhalten. Durch sein verständnisvolles Kommunizieren ist für ihn eine Integration nicht weiter schwierig.

Zweifach dominante Personen innerhalb der gleichen Hemisphäre neigen dazu die Funktionen der anderen Hemisphäre zu meiden. Bezug nehmend auf das Johari Fenster bedeutet das, dass eine Kommunikation mit solchen Personen eher beschränkt und kalt sein wird.

Zweifach dominante Personen mit gegensätzlicher Hemisphäre gelingt es zwischen den Gehirnhälften umzuschalten und sich in eine der beiden hineinzusetzen. Das primäre

INDIVIDUELLE ARBEITSORGANISATION

Problem bei dieser Gruppe ist Wahl der geeigneten Gehirnhälfte und weniger der Kommunikationsaufbau und somit die Integration in einer Gruppe. Kurz gesagt: Sie können sowohl mit den „Kreativen“ als auch mit den „Logikern“ Informationen austauschen (preisgeben und Feedback)

Einfach dominante Personen werden sich mit Personen des gleichen Quadranten schnell ins Gespräch kommen und eine gute Konversation führen. Trifft dieser konkrete Fall ein ist eine schnelle und dynamische Erweiterung des A Fensters (Johari) wahrscheinlicher. Stammen die beiden einfach dominanten Personen nicht aus dem gleichen Quadranten so können folgende Schwierigkeiten auftreten. Da bei einer einfach dominanten Person die Welt oft durch eine Brille betrachtet wird, hat er in den anderen Quadranten weniger Präferenzen und hat somit weniger Interesse mit ihnen zu kommunizieren. Es wird für ihn sehr mühsam werden Informationen über seine Person weiterzugeben bzw. Feedback aufzunehmen.

DISG Persönlichkeitsprofil

Das von Marston entwickelte zweiachsige Vierquadranten-Modell beinhaltet vier verschiedene Verhaltensstile die wie folgt lauten:

Dominante:

- Im Mittelpunkt stehend
- Umfeld kontrollieren
- Direkt
- Initiative ergreifen
- Hohe Durchsetzungskraft

Aus meinem Standpunkt betrachtet ist die Auswirkung der Anwendung des Johari Modells auf einen dominanten Persönlichkeitstyp jene, dass er nur wenig Information über sich preisgibt, infolge dessen auch nur wenig Feedback erhalten wird, aber von sich aus entsprechendes Feedback gibt.

Initiative:

- Überzeugend
- Sozial
- Teamfähig
- Oft ziellos

Da sich initiative Persönlichkeitstypen wohl fühlen wenn sie soziale Kontakte pflegen bin ich der Meinung, dass sie sowohl Informationen über sich vermitteln als auch Feedback an andere weitergeben und von anderen erhalten werden.

INDIVIDUELLE ARBEITSORGANISATION

Stetige:

- Gute Planer
- Step by Step
- Benötigen Motivation
- Ruhe

Ich bin der Überzeugung, dass solche Persönlichkeitstypen selber wenig an Information über sich preisgeben, aber das sie wiederum umso mehr an Rückmeldung zwecks Motivation benötigen.

Gewissenhafte:

- Ordnung
- Disziplin
- Sachliche Atmosphäre
- Qualität
- Liebe zum Detail

Da sie sich gerne in Einzelheiten verlieren und Liebe zum Detail zeigen bin ich der Auffassung, dass solche Persönlichkeitstypen nur wenig Zeit finden Informationen und Feedback über sich und andere auszutauschen.

Frage 8

Welche Quadranten des HBDI bzw. welche Verhaltensstile des DISG - Modells sind in den einzelnen Phasen der Teamentwicklung (Forming, Storming, Norming, Performing, Ending) von besonderer Bedeutung.

Forming

Dies ist die Phase der Teambildung und -findung. Wenn sich die Teammitglieder noch nicht kennen beschnuppern sie sich, verhalten sich explorativ. Das Verhalten ist von abwartender Zurückhaltung geprägt. Es gilt Informationen zu sammeln, welche zu einem späteren Zeitpunkt zur Definition der Rolle eines Teammitgliedes herangezogen werden.

Ziel ist es aus einzelnen Personen ein gemeinsames soziales System zu bilden.

HBDI:

Der A-Quadrant-Typ hat eventuell ein Problem sich auf Grund seiner distanzierten Betrachtungsweise in die Gruppe zu integrieren.

Der C-Quadrant-Typ sorgt aufgrund seiner emotionalen Fähigkeiten für die Integration der einzelnen Mitglieder und ist somit in dieser Phase von besonderer Bedeutung.

DISG:

Der I-Typ ist von besonderer Bedeutung, da er sehr leicht Kontakte zwischen Menschen herstellen kann.

Von weiterer Bedeutung ist noch der S-Typ, da er sehr menschenorientiert arbeitet und sehr für harmonische Beziehungen einsetzt.

Storming

In dieser Phase zeigen nun die einzelnen Teammitglieder ihre Ecken und Kanten. Es wird direkt oder indirekt kommuniziert, wer welche Rolle im Team spielen will. Diese Phase ist mit einem sehr großen Konfliktpotential behaftet. Verschiedene Meinungen und Ansichten prallen aufeinander. Argumente werden in wildem Durcheinander auf den Tisch gebracht aber es herrscht keine Einigkeit. Für verschiedene Lösungen der Regelung der Zusammenarbeit im Team können sich Koalitionen bilden, es kommt ein politisches Moment ins Spiel. Die gesamte Situation ist von einem hohen Maß an Emotionalität geprägt. Die erfolgreiche Bewältigung dieser Phase wird ganz wesentlich den späteren Erfolg der Teamarbeit beeinflussen. Soziale Kompetenzen der Mitglieder sind gefragt. Die Einigung auf einen kooperativen und von allen gestützten Umgang miteinander etabliert die Rahmenbedingungen für eine effiziente Zusammenarbeit.

Jedes Projektmitglied versucht seinen Platz in der Teamhierarchie zu finden. In dieser Phase zeigen nun die einzelnen Teammitglieder ihre Ecken und Kanten.

HBDI:

Der C-Quadrant-Typ ist in der Storming Phase von besonderer Bedeutung, da er die unterschiedlichen emotionalen Strömungen versteht und es den beteiligten Personen leichter macht, ihre Rollen zu finden.

DISG:

Auch in dieser Phase ist der initiative Typ eine wichtige Rolle, da er soziale Kontakte pflegt und auf diese Weise die einzelnen Rollenwünsche der jeweiligen Personen eruieren kann.

INDIVIDUELLE ARBEITSORGANISATION

Norming

Es ist Zeit sich auf von allen akzeptierte Prämissen der Zusammenarbeit zu einigen. Oftmals ist es nicht möglich allen Interessen und Vorstellungen der Teammitglieder entgegen zu kommen. Einzelne Teammitglieder werden eventuell überstimmt. Die Einigung sollte möglichst von allen Teammitgliedern akzeptiert werden, um nicht den Grundstein für einen Konflikt zu legen, der sich eventuell auf die gesamte Zeit der Zusammenarbeit hinziehen kann. Insgesamt erfordert diese Phase ein hohes Maß an Integrationsfähigkeit. Zugunsten der Leistung des Gesamtteams müssen eventuell persönliche Abstriche gemacht werden. Das Etablieren einer Vertrauenskultur, welche Offenheit und somit Transparenz erzeugt, ist eine wichtige Aufgabe in dieser Phase. Wie verlaufen die Kommunikationskanäle? Wie wird mit Kritik umgegangen? Werden Informationen offen ausgetauscht oder zurückgehalten? Etabliert sich eine Atmosphäre die von Durchsetzungsfähigkeit geprägt ist oder dominiert Kooperation und das gemeinsame Entscheiden. Wer ist warum mit welchen Entscheidungsbefugnissen vertraut? Diese und ähnliche Fragen werden in der „norming - Phase“ geklärt.

In dieser Phase wird die tatsächliche Rollenverteilung festgelegt.

HBDI:

Aufgrund seiner analytischen Fähigkeit ist hier der A-Typ besonders hilfreich und involviert. Der B-Typ verfügt über exzellente planerische Qualitäten und trägt so viel zu Bildung der Hierarchie bei.

Durch seine emotionalen Fähigkeiten ist der C-Typ in der Lage eine Vertrauenskultur zu schaffen, so dass die Rolleneinteilung akzeptiert wird.

DISG:

In dieser Phase sorgt der dominante Typ für die konkrete Hierarchiebildung.

Performing

In dieser Phase beginnt das Team sich mit der eigentlichen Aufgabe zu beschäftigen. Die Rollen sind verteilt und der ein oder andere hat eventuell das Team bereits verlassen. An dieser Stelle sollte man nicht vergessen, dass in der Arbeitswelt in der Regel nicht so einfach die Möglichkeit besteht ein Team zu verlassen, innerhalb dessen Grenzen man sich aus irgendwelchen Gründen nicht wohl fühlt. In Abhängigkeit der Verarbeitung der vorangegangenen Phasen hat sich ein Modus des Umgangs etabliert. Die Lernförderlichkeit dieses Modus wird neben der fachlichen Kompetenz der einzelnen Mitglieder ganz wesentlich die Qualität der Ergebnisse der Teamarbeit beeinflussen. Das Erreichen der letzten Phase ist nicht gleichbedeutet damit, dass alle dynamischen Prozesse zu diesem Zeitpunkt abgeschlossen sind. Sich verändernde Rahmenbedingungen können erneut storming- oder norming - Prozesse auslösen. Eine Veränderung der internen Kompetenzverteilung, das Hinzukommen eines neuen Teammitgliedes lassen den Prozess von vorne beginnen.

In dieser Phase beginnt das Team sich mit der eigentlichen Aufgabe zu befassen.

HBDI:

Der A-Typ eignet sich besonders als technische Problemlöser, indem er die Aufgabenstellung analysiert und greifbare Teile zerlegt.

Der B-Typ ist in dieser Phase der wesentliche Leistungserbringer, indem er konsequent und unbeirrbar Aufgabenstellungen bis in kleinste Detail löst. Nebenbei verliert er auch die Planung nicht aus den Augen.

INDIVIDUELLE ARBEITSORGANISATION

Der C-Typ sorgt als Vermittler stets für ein gutes Arbeitsklima.

Der D-Typ bringt neue Ideen und Alternativen ein, die er dann in Eigenregie ausarbeitet.

DISG:

Der dominante Typ ist hier der Richtungsweisende und greift nebenbei auch korrigierend ein.

Der initiative Typ fungiert hier als Motivator und sorgt für ein anregendes Klima.

Der stetige Typ ist der eigentliche Leistungsträger, sorgt für das steige vorantreiben des Projektes. Er benötigt jedoch oft gezielt Anweisungen.

Der gewissenhafte Typ ist für die Feinarbeiten verantwortlich, muss jedoch oft wieder in die richtige Richtung gelenkt werden, da er sich in Details verrennt.

Ending

Das Auflösen der Teambeziehungen durch eine gemeinschaftliche Abschiedsveranstaltung um das Ende des Projekts zu würdigen.

Dies ist der Abschluss des Projekts mit diversen Feierlichkeiten.

HBDI:

Eigentlich versteht es nur der C-Typ diese Phase optimal auszukosten.

DISG:

Der optimale Typ für diese Phase ist der initiative Typ, da er sehr extrovertiert und menschenorientiert ist. Er liebt es in Gesellschaft von anderen zu sein.

Frage 10

Wie sehen die Konzepte von „persönliches Leistungsverhalten“ in Ihrer speziellen Situation als StudentIn der Fachhochschule aus?

Vom Grunde her bin ich eigentlich ein Abendmensch.

Dieses Konzept lässt sich nur bedingt mit der Fachhochschule vereinbaren. Das Problem mit der Fachhochschule ist eigentlich, dass man weder als Morgenmensch noch als Abendmensch wirkliche Vor- oder Nachteile hat. Aber als Abendmensch macht man sich eher unbeliebt. Mein Tagesrhythmus wird eigentlich nicht durch das Aufstehen bestimmt sondern danach wann ich schlafen gehe. Da dies meist erst nach 2 Uhr geschieht und ich am Morgen oft gegen 7 Uhr aufstehen möchte, benötige ich dazu manchmal bis zu 8 Wecker. Wenn die Fachhochschule um 8 Uhr beginnt, weckt (oder versucht es zumindest) mich mein Wecker gegen 7:05. Das ist die ausgetestete Minimalzeit um aufzustehen, zu duschen, mich anzuziehen und auf die Fachhochschule zu kommen. Es sind in dieser Minimalzeit noch knappe Zeitreserven von 10 Minuten die ich aber auch meistens benötige. In der Fachhochschule selbst taue ich dann allerdings relativ schnell auf und kann mich auf die Tagesaktualitäten konzentrieren. Mein erstes richtiges Leistungshoch hab ich dann so zwischen 9 und 11 Uhr. Ich habe seit diesem Semester auch meine Ernährung umgestellt und esse in den Vormittagspausen kaum noch schwere Speisen wie z.B. Supersemmeln sondern versuche mich gesund oder gar nicht zu ernähren. Letzteres tut meiner Vormittagsleistungskurve zwar nicht besonders gut. Deswegen folgt meistens so gegen Mittag ein Einbruch in meiner Leistungskurve. So gegen 2 Uhr erreicht meine Leistungskurve ihren Tiefpunkt und danach, je weiter es sich dem Abend nähert, beginnen Meine Energien wieder zurückzukommen bis sie gegen 20 Uhr wieder einen Leistungshochpunkt hat. Danach sinkt sie langsam aber stetig bis 2 Uhr wieder auf schlafen.