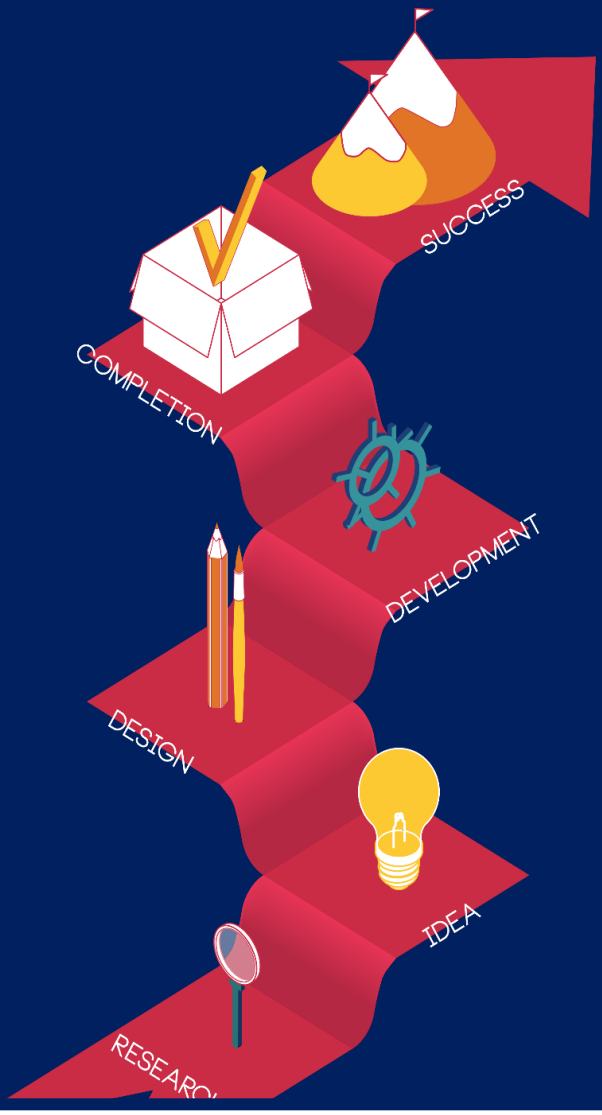


SOCS

IO2- Team-Entwicklung

Under Construction

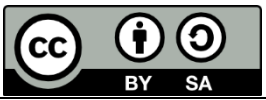
(Online-Version)

Institute Polytechnic of Porto

20.9.2020

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autoren wiedergibt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

Titel	*Under Construction*
Projektergebnis (IO2)	Der Under Construction - Methodenkoffer verwendet Symbole und einen spezifischen Prozess, um Gruppen die Visualisierung vieler spekulativer Aspekte sowie die Auseinandersetzung mit expliziten Aufgaben und Zielen zu erleichtern. Die Symbole und Ressourcen dieses Tools geben dem Team eine zusätzliche Sprache und eine einzigartige Art und Weise, Themen wie: Selbstwahrnehmung des Teams, Kommunikation, Erholung, Ko-Kreation, Selbstwirksamkeit, Befähigung, Leistung oder Unternehmertum zu interpretieren und zu kommunizieren. Diese Methode ist dazu geeignet: ▪ *Das Team selbst zu entwickeln* Erleichterung der Arbeit des Teams mit allen Arten von Fragen, Themen, Problemen, Bedürfnissen, Potenzialen, wie z.B. Teambildung; Teamkonflikte; Teamrollen; Teamkommunikation; Teamablauf und Arbeitsorganisation; Teammotivation; Teamzielsetzung; Teamzusammenhalt; Teamengagement und -verpflichtung; Entwicklung neuer Kompetenzen innerhalb des Teams, teamübergreifende Zusammenarbeit) ▪ *Inhalte für die Teamarbeit zu entwickeln* Erleichterung der Teamarbeit bei spezifischen und konkreten Arbeitsinhalten wie z. B. der Erstellung eines neuen Produkts, der Generierung neuer Ideen oder der Planung von Arbeiten.
Beschreibung	Das Team sollte mit Hilfe der Materialien (verschiedene Arten von Symbolen) seine Perspektive auf das definierte Thema aufbauen. Anschließend wird jedes Teammitglied dazu aufgefordert das Thema vorzustellen. Die Selbst- und Teamwahrnehmung und der offene Kommunikationskanal sollten zu einer gemeinsamen Vereinbarung über das Vorgehen führen.
Partnerorganisation	*Institute Polytechnic of Porto (IPP)*
Verantwortlich für die Erstellung dieses Dokuments	*Ana Cláudia Rodrigues* *António Marques* *Viviana Meirinhos*
Erstellungsdatum	*20.09.2020*
Sprache	*Deutsch*
Creative Commons	*ShareAlike 3.0 Unportiert (CC BY-SA 3.0)* 

Gender Disclaimer (w/m/d): Wir sind bemüht, unsere Texte so zu formulieren, dass sowohl die weibliche, die männliche und – wann immer möglich – die geschlechtsneutrale Form alternierend Verwendung finden. Das Sternchen steht als symbolischer Platzhalter für Geschlechtsidentitäten jenseits der Zweigeschlechtlichkeit.

Inhaltsverzeichnis

Über den Methodenkoffer "*Under Construction*“ 4

Online-Ressourcen 5

Session-Moderator*innen 6

Vorbereitung (für Moderator*innen) (15-20 Minuten) 7

Ablauf 10

1. Team Onboarding (bis zu 10 Minuten) 10
   - **Team Willkommen** 10
   - **Rahmenbedingungen** 10
2. Klärung des Themas (bis zu 15 Minuten) 11
3. Aufbau eines gemeinsamen Lernraumes (bis zu 15 Minuten) 12
   - **Richtlinien** 12
   - **Konstruktion** 12
4. Konstruktion der Team-Sicht auf das Thema (bis zu 15 Minuten) 13
   - **Richtlinien** 13
   - **Konstruktion** 15
5. "Team-Präsentation" (bis zu 10 Minuten) 16
6. (OPTIONAL) Extra KONSTRUKTION (bis zu 10 Minuten) 17

7. Analyse und Feedback (für professionelle Moderator*innen) (bis zu 30 Minuten) 17
   - **Sachliche Fragen** 17
   - **Wahrnehmung** 17
   - **Interpretation** 18
   - **Rückmeldungen und mögliche Änderungen** 18

7. Analyse und Feedback (für Moderator*innen der Teammitglieder*innen) (bis zu 30 Minuten) 19
   - **Sachliche Fragen** 19
   - **Wahrnehmung** 19
   - **Interpretation** 19
   - **Rückmeldung und Potenzial** 20
8. Vereinbarung von Aktionen (bis zu 10 Minuten) 20

Einführung "*Under Construction*“

Die Zusammenarbeit mit anderen ist ein natürliches Merkmal menschlicher Aktivitäten. In unserem täglichen Leben sowohl in formellen als auch in informellen Kontexten ist es üblich mit anderen zusammenzuarbeiten und gemeinsame Ziele zu verfolgen. Diese Aufgabe ist jedoch nicht immer einfach! Probleme entstehen aus mehreren und unterschiedlichen Quellen und Gründen in Bezug auf Prinzipien und Werte, Emotionen und Wahrnehmungen. Aber selbst wenn es keine Probleme in der Teamarbeit gibt, schöpfen wir nicht immer das volle Potenzial des anderen aus, obwohl wir uns in einem Modus der Zusammenarbeit und gemeinsamen Fokussierung befinden!

Dieser Teamentwicklungs-Methodenkoffer basiert auf der Grundannahme, dass jedes Team, unabhängig vom Kontext, dem Zeitpunkt oder seiner Entwicklungsphase (Forming, Storming, Norming oder Performing), immer UNDER CONSTRUCTION ist. Es treten ständig neue Herausforderungen auf, die sowohl von teaminternen als auch von externen Faktoren ausgelöst werden. Ebenso spielen direkte als auch indirekte Faktoren eine wesentliche Rolle. Zudem treten diese (positiv oder negativ wahrgenommenen) Herausforderungen nicht immer explizit auf.

Der UNDER CONSTRUCTION-Methodenkoffer ist eine Ressource, die es Gruppen mit Hilfe von Symbolen und einem spezifischen Prozess erleichtert, viele ungedeckte Aspekte zu visualisieren sowie explizite Aufgaben und Ziele zu bearbeiten. Die Selbstwahrnehmung von Teams, Kommunikation, Erholung, Ko-Kreation, Selbstwirksamkeit, Selbstwertsteigerung, Leistung oder Unternehmertum sind einige der Themen, mit denen diese Methodik beispielhaft arbeiten kann. Entwickelt für den Einsatz mit allen Arten von Teams, bietet dieses Interventionsset mehrere alternative Wege, um sich besser an verschiedene Situationen anzupassen. Die Materialien ermöglichen alle Arten von Szenarien und fördern die Ko-Konstruktion und den Ko-Ausdruck unterschiedlicher und gemeinsamer Wahrnehmungen, die sowohl vergangene Elemente heraufbeschwören als auch in die Zukunft blicken. Das symbolische Feld und die Ressourcen dieses Werkzeugs geben dem Team eine zusätzliche Sprache und eine einzigartige Art zu interpretieren und zu kommunizieren.

Dieses Werkzeug ist dazu geeignet:

- *Das Team selbst zu entwickeln*

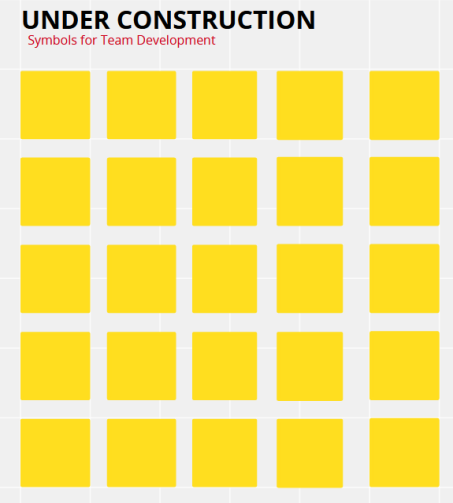
  Erleichterung der Arbeit des Teams mit allen Arten von Fragen, Themen, Problemen, Bedürfnissen, Potenzialen, wie z.B. Teambildung; Teamkonflikte; Teamrollen; Teamkommunikation; Teamablauf und Arbeitsorganisation; Teammotivation; Teamzielsetzung; Teamzusammenhalt; Teamengagement und -verpflichtung; Entwicklung neuer Kompetenzen innerhalb des Teams, teamübergreifende Zusammenarbeit)
- *Inhalte für die Teamarbeit zu entwickeln*

  Erleichterung der Teamarbeit bei spezifischen und konkreten Arbeitsinhalten wie z. B. der Erstellung eines neuen Produkts, der Generierung neuer Ideen oder der Planung von Arbeiten.

Online-Ressourcen

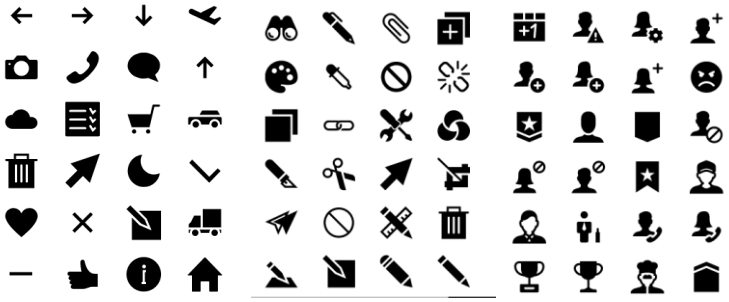
- **Link: Vorlage für die Methode „Under Construction“**
  https://app.conceptboard.com/board/q9z4-2qr7-mqhx-pqd9-z9c5#

- **Ein Dashboard**, das die Basis/den Boden für die Teamkonstruktion darstellt.



- **Die Symbolleiste** mit Konstruktionsressourcen, wie z. B. einem "Radiergummi"-, einem "Verbinder"-, einer "Form"-, einer "Farbe"- oder einer "Bewegen"-Ressource.

- **Symbole** zum Hinzufügen von Inhalten in den Boden der Konstruktion, die den Aufbau der Themendarstellung ermöglichen.



Session-Moderator*innen

Diese Methode kann sowohl von professionellen Berater*innen als auch vom Team selbst verwendet werden. In diesem Fall muss das Team ein Teammitglied auswählen, das die Methode beherrscht.

Bei professionellen Berater*innen ist es sehr empfehlenswert mit zwei Moderator*innen zu arbeiten, vor allem wenn die Teams mehr als drei Personen umfassen. Eine Moderatorin übernimmt aktiv die Sitzungsdynamik und die andere beobachtet und interveniert in der Sachfragen-, Wahrnehmungs- und Interpretationsphase 7.

Vorbereitung (für Moderator*innen) (15-20 Minuten)

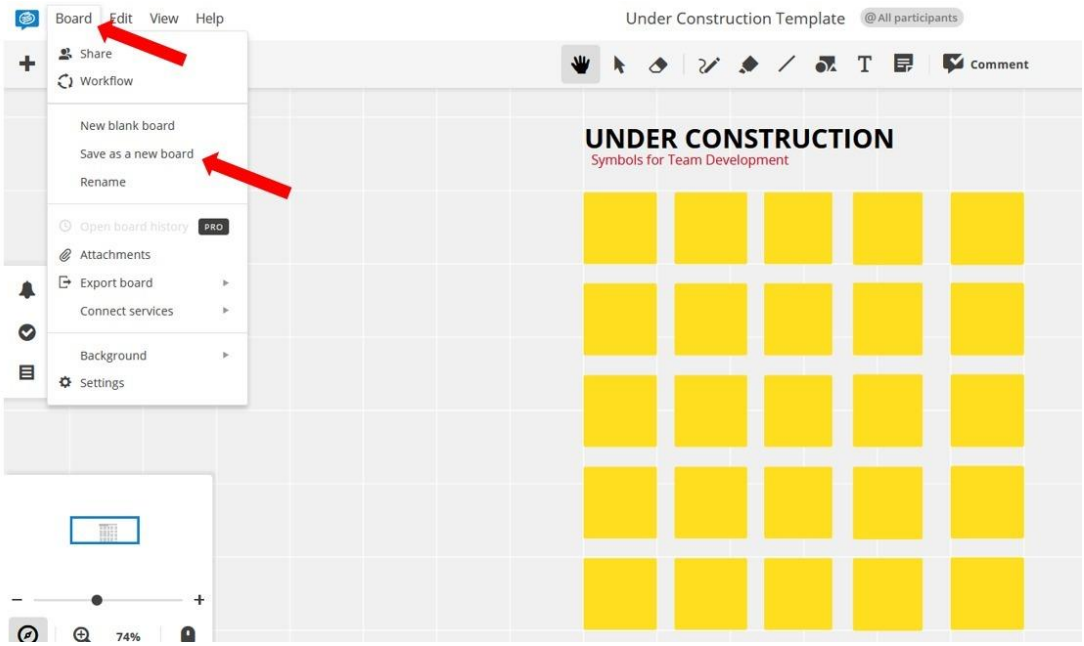
- **Das technische Werkzeug**

a) Registrieren Sie sich kostenlos bei **Conceptboard**. (www.conceptboard.com)

Erkunden Sie die Software ein wenig, vor allem die Werkzeugleiste und die Symbolbibliothek. Sie können sich auch entscheiden, dem von der Software vorgeschlagenen Tutorial zu folgen. Machen Sie sich mit der Software ein wenig vertraut, um Ihre Aufgabe in Bezug auf den technischen Bereich zu bewältigen!

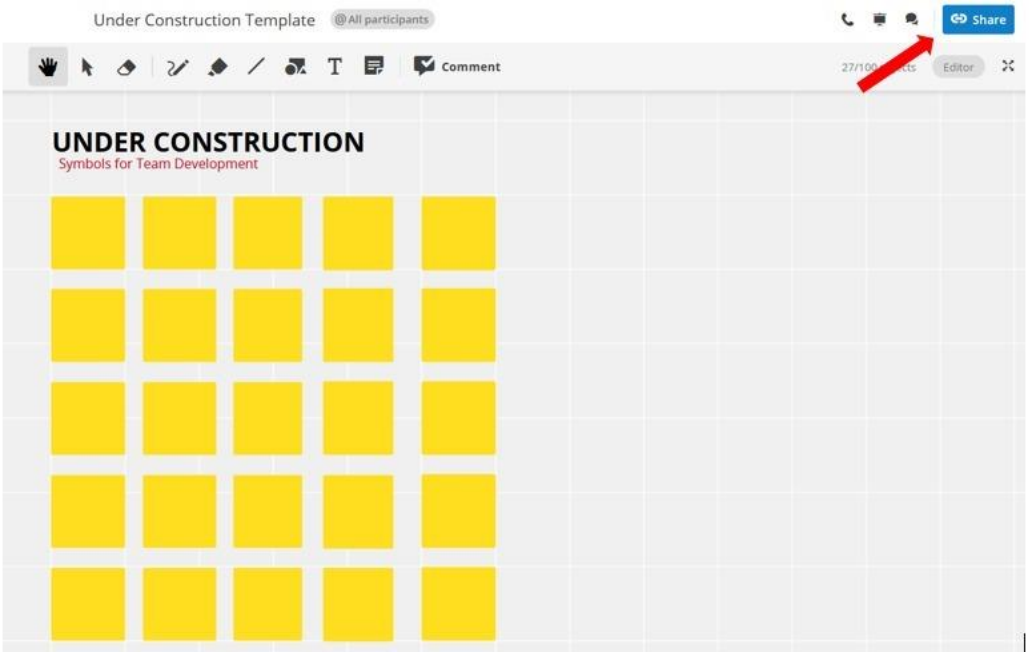
b) Öffnen Sie den oben angeführten Link, öffnen Sie die Vorlage und ändern Sie nichts, da dies die Hauptvorlage für alle Benutzer*innen ist.

c) Erstellen Sie eine Vorlage für Ihre Beratungssitzung, indem Sie 1) im Hauptmenü "Board" wählen und dann 2) "als neues Board speichern". Geben Sie dem neuen Board, einen bestimmten Namen.

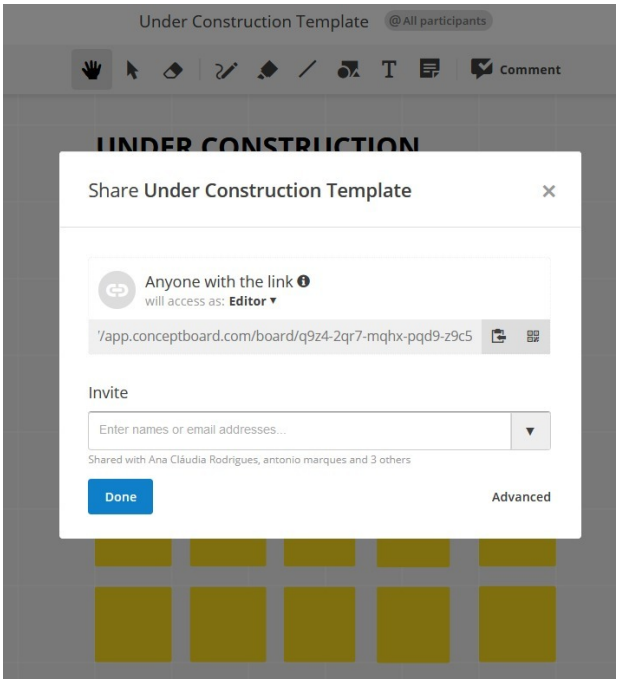


d) Teilen Sie das Board mit Ihrem Team.

Klicken Sie auf die Schaltfläche 'Teilen'.



Es öffnet sich ein Einladungsfenster. Laden Sie einfach die Teammitglieder*innen ein.



Wir schlagen vor den Link erst während der Beratungssitzung zu teilen und zwar nach der Klärung des Themas.

- **Für die Besprechung mit dem Team**

a) Laden Sie das Team zu einem Online-Meeting mit einer von Ihnen vertrauten Plattform ein (Skype, Zoom, Microsoft Teams) Am besten wählen Sie eine Plattform aus mit denen Sie sich wohlfühlen.

b) Stellen Sie sicher, dass Sie den Link zum „Under Construction-Online-Board“ haben bevor Sie die Besprechung beginnen, um diese ohne Schwierigkeiten innerhalb Ihrer Gruppe teilen können.

Ablauf

1. Team Onboarding (bis zu 10 Minuten)

- ***Team Willkommen***
  Begrüßen Sie das Team und laden Sie alle dazu ein ihre Kameras einzuschalten.

- ***Rahmenbedingungen***
  a) Erklären Sie, warum das Team da ist, den Zweck und die Bedingungen der Beratung.
  b) Erklären Sie der Gruppe, dass der Interventionsprozess auf Symbolen und symbolischer Darstellung basiert.
  c) Verdeutlichen Sie, dass es sich um einen individuellen Ansatz handelt, so dass es vom Team abhängt, was es ausdrücken, sagen und entscheiden möchte.

  Das Team ist der "Klient" und hat daher die Befugnis über den Inhalt, die Teamdynamik, die Macht und die Grenzen zu entscheiden.

  d) Der Prozess erfordert Vertrauen, Vertraulichkeit, Respekt und aktives Zuhören.
  e) Der Eingriff hat eine voraussichtliche Dauer von einer Stunde (abhängig von der Anzahl der Teammitglieder*innen).

2. Klärung des Themas **(bis zu 15 Minuten)**

Diese Phase findet innerhalb der Videokonferenz-Plattform statt (der Link zum „Under Construction-Board“ wurde noch nicht freigegeben)

- Erinnern Sie an das ursprüngliche Motiv dieser Intervention, das zuvor vorgestellt wurde und erklären Sie, dass dies nur als Ausgangspunkt für die konkrete Arbeit in dieser Sitzung betrachtet werden sollte.

- Fordern Sie das Team in diesem Moment auf, sich innerhalb dieses Ausgangsrahmens ein bestimmtes Thema/Ziel/Situation zu überlegen, dass sie in dieser speziellen, zeitlich begrenzten Sitzung bearbeiten möchten.

  *In dieser Phase können alle Teammitglieder*innen das Thema/Ziel/Situation vorschlagen, das in dieser Intervention verwendet werden soll. Um sich darauf zu einigen/zu verstehen, was das Thema/Ziel/Thema/Situation sein wird, kann das Team eine kurze Diskussionsrunde durchführen.*

> *Heben Sie hervor, dass es unendlich viele Themen gibt, die innerhalb des definierten Umfangs erforscht werden können. In dieser Phase sollte sich das Team für ein Thema entscheiden, das heute bearbeitet werden soll. Es geht nicht darum festzulegen, was das zentrale Thema innerhalb des ursprünglich genannten Themas ist. Morgen ist ein anderer Tag...*
>
> *Die Beraterin gibt dem Team Raum, lässt die Teamdynamik fließen und an einem bestimmten Punkt gibt sie ihnen einen Denkanstoß, um Thema/Ziel/Situation zu spezifizieren und abzugrenzen.*

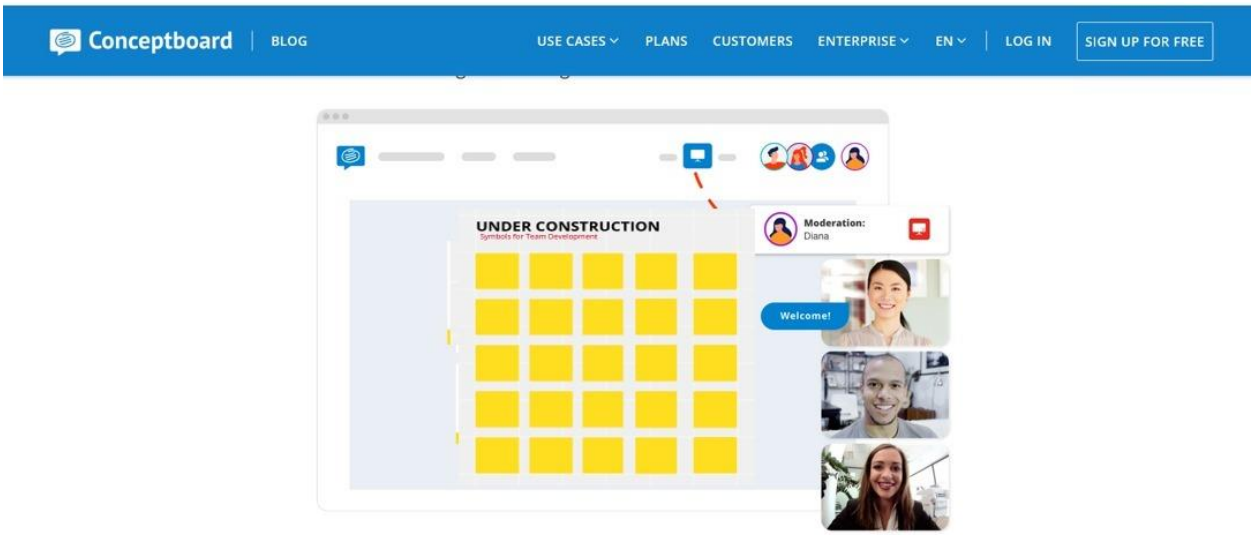
- Sprechen Sie das Thema am Ende laut aus und validieren Sie es, bevor Sie fortfahren. *Es ist sehr wichtig, dass das Thema/ das Ziel/ die Situation klar definiert und innerhalb des Teams verstanden wird.*

3. Aufbau eines gemeinsamen Lernraumes (bis zu 15 Minuten)

- ***Richtlinien***

a) Geben Sie den Link zum Tool für das Team frei und bitten Sie die Teammitglieder*innen, es als Gast zu öffnen, indem Sie auf die Schaltfläche "Gastzugang" klicken.
b) Bitten Sie das Team nicht am Dashboard zu arbeiten bis Sie es dazu auffordern.

Geben Sie dem Team etwas Zeit, den Link zu öffnen und den Bildschirm so einzustellen, dass sie sowohl das Tool-Dashboard als auch möglichst viele Gesichter auf dem Bildschirm haben.

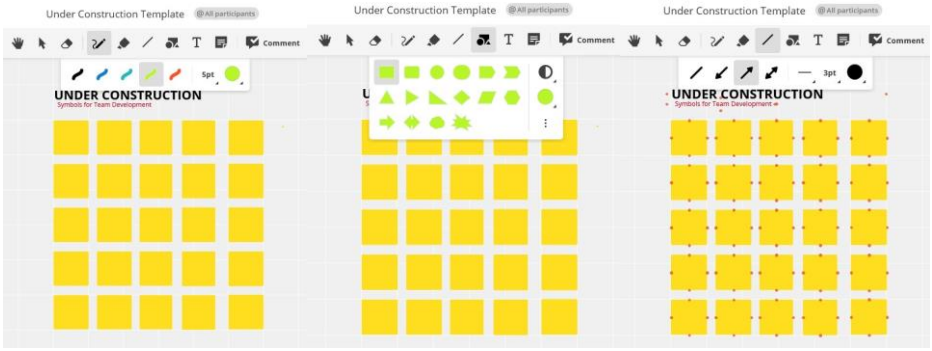


- ***Konstruktion***

Fordern Sie das Team auf, die Grundlage darzustellen, auf der das definierte Thema ihrer Meinung nach beruht. *Stellen Sie sicher, dass die Mitglieder*innen die Symbolleiste dafür finden.*

Die Startvorlage ist ein großes Quadrat, das aus 25 gleichen gelben Quadraten besteht. Das Team kann den Boden je nach Themengebiet und Vorstellungen anpassen.

*Sie können *Quadrate verschieben, *Quadrate löschen, *Quadrate verbinden; *die Farben der Quadrate ändern oder sogar *neue Formen einführen, indem Sie die Symbolleiste über dem gelben Quadrat verwenden.*



Professionelle Berater*innen sollten in dieser Phase in keiner Weise eingreifen.
Ein Teammitglied in der Rolle des Moderators sollte sich so verhalten, wie es in jeder anderen Teambesprechung üblich ist.

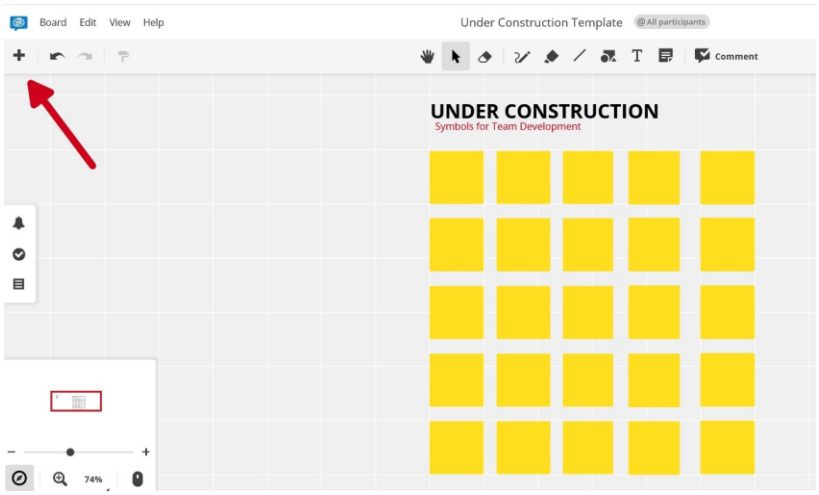
4. Erarbeitung der Team-Sichtweise auf das Thema (bis zu 15 Minuten)

- ***Richtlinien***

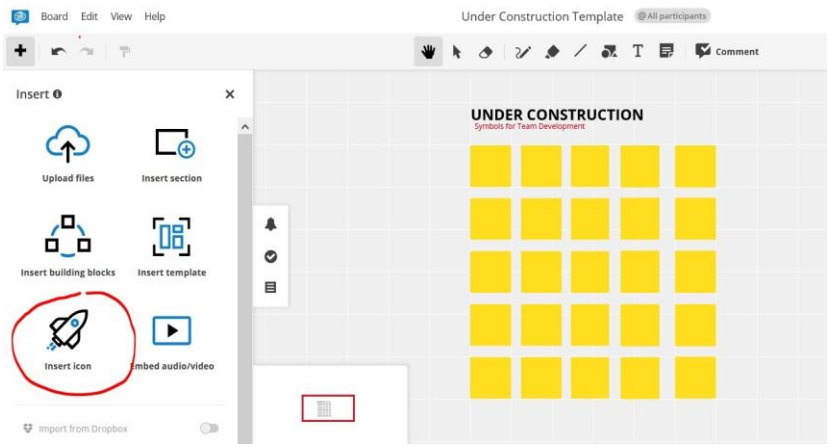
a) Nachdem Sie das Board angepasst haben, laden Sie das Team ein, seine Konstruktion weiter zu entwickeln, indem Sie einige Inhalte mithilfe von Symbolen hinzufügen.

b) Stellen Sie die Symbole als Ressourcen dar (klicken Sie auf die Schaltfläche *plus, wie in der Abbildung unten)

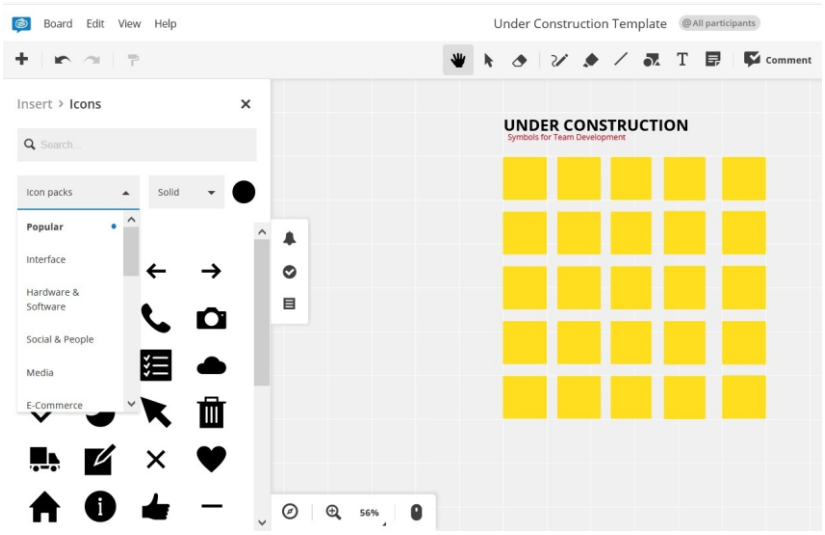
Um Symbole zu verwenden, sollten die Teilnehmer*innen auf die *plus-Schaltfläche oben links auf dem Board-Bildschirm klicken



und sie sollten die Symbole innerhalb der *Raketentaste (Symbol einfügen) verwenden.



Symbole sind nach Typen in verschiedenen Dateien organisiert. Um sie zu verwenden, müssen die Teilnehmer*innen die Symbole einfach auf ihr Dashboard ziehen.



c) OPTIONAL: Sie können die Anzahl der zu verwendenden Symbole begrenzen, um einen gewissen Druck auf die Teamdebatte auszuüben.

- ***Konstruktion***

d) Geben Sie dem Team Zeit (abhängig von der Teamgröße und der Teamdynamik), um an der weiteren Konstruktion zu arbeiten.

*Professionelle Berater*innen* sollten in dieser Phase in keiner Weise eingreifen
Ein Teammitglied in der Rolle des Moderators sollte sich so verhalten, wie es in jeder anderen Teambesprechung üblich wäre.
.

Die Intention dieser Konstruktion ist Interaktionen und Diskussionen zu ermöglichen und nicht eine "schöne und perfekte Konstruktion" zu haben!

5. "Team-Präsentation" (bis zu 10 Minuten)

a) Fordern Sie das Team auf das Thema zu verbalisieren, das während der letzten 25 Minuten UNDER CONSTRUCTION war.

b) Das Team entscheidet sich wie sie ihre Konstruktion präsentieren wollen. Entweder sie wählen einen Sprecher oder präsentieren es als Team zusammen. Beim Präsentieren müssen die jeweiligen Personen die Konstruktion erklären, indem sie die Wahl ihrer Symbole näher erläutern.

*Professionelle Berater*innen* sollten in keiner Weise in den Präsentationsvorgang eingreifen.
Ein Teammitglied in der Rolle der Beraterin sollte sich so verhalten, wie es in jeder anderen Teambesprechung üblich ist.

c) Beobachten und hören Sie während der Präsentation sehr genau auf die verbalen und nonverbalen Aspekte der Präsentation und auf die Teamdynamik. Alle Fakten, die ausschließlich während der Präsentation aufgetreten sind, zählen!

6. (OPTIONAL) Extra KONSTRUKTION (bis zu 10 Minuten)

a) Die Moderatorin fordert jedes Teammitglied auf selbst ein Symbol auszuwählen, um einen Beitrag für ihre Konstruktion zu leisten.

b) Bitten Sie dann jeweils eine Person ihr Symbol in die Teamkonstruktion zu setzen und die symbolische Bedeutung in ein bis zwei Sätzen zu erklären.

*Es wird keine weitere Anweisung an die Teilnehmer*innen gegeben, die Beraterin sollte diese Anweisung allgemein halten.*

c) Die Beraterin erklärt wie die nächsten Phasen für den Klienten aussehen werden.

7. Analyse und Feedback (für professionelle Moderator*innen) (bis zu 30 Minuten)

- ***Sachliche Fragen***

a) Diese 'Sachfragen' betreffen Schritt 4 "Teampräsentation" und Schritt 5 (optional) Extra KONSTRUKTION

b) Fragen Sie, ob jemand die Erklärung eines anderen Mitglieds zu den hinzugefügten Symbolen "nicht gehört" oder "nicht verstanden" hat oder "noch einmal hören möchte". Diese Fragen sind nur sachliche Fragen. Fragen werden direkt an das Teammitglied gestellt, das gesprochen hat und nur dieses antwortet.

Keine Interpretation oder explorative Fragen wie: warum oder können Sie mehr darüber erzählen, usw.

c) Während dieses gesamten Prozesses sollte die externe Moderatorin die Konstruktion und die Symbole niemals berühren.

d) Manchmal ist dieser Schritt nicht nötig, weil keine Zweifel bestehen.

- ***Wahrnehmung***

Wahrnehmungen beziehen sich ausschließlich auf das Gehörte und Beobachtete (verbale und nonverbale Aspekte). Nur Fakten zählen! (z. B. "Ich habe gesehen...", "Ich habe gehört, dass...", "Ich habe bemerkt, dass...")

Sprechen Sie das Team direkt an und sagen Sie, was Sie von der (Team- und Einzel-) Präsentation KONSTRUKTION und von der Teamdynamik während der Präsentation wahrgenommen haben.

*Während dieses Prozesses hören die Teammitglieder*innen nur zu und dürfen nicht in irgendeiner Art und Weise eingreifen.*

- ***Interpretation***

Fügen Sie die wahrgenommene Perspektive zu Fakten, zu Konsequenzen und Auswirkungen, zu Lösungen, zu Emotionen und zu Schwierigkeiten hinzu.

Eine professionelle Beraterin

Sprechen Sie das Team direkt an und sagen Sie, was Sie aus dem, was Sie während der Durchführung der Methode und in der Präsentation gesehen, gehört und interpretiert haben. Beobachten Sie auch die Teamdynamik.

Dieser Schritt erfolgt nach der Wahrnehmung. Die Moderatorin sagt zuerst, was sie wahrgenommen hat und interpretiert dann. Nicht vermischen!

*Während dieses Prozesses hören die Teammitglieder*innen nur den Klienten zu und erklären oder rechtfertigen sich nicht.*

Zwei professionelle Beraterinnen

Reden Sie miteinander als ob das Team Sie nicht hören würde. Sprechen Sie das Team oder ein Teammitglied nicht an. (weder verbal noch suchen Sie Blickkontakt)

)

- ***Rückmeldungen und mögliche Änderungen***

a) Bitten Sie die Teammitglieder*innen um Rückmeldung wie und was sie empfunden haben als sie diese Kommentare hörten.

b) Helfen Sie dem Team, den Prozess (neu) zu konzeptualisieren, indem Sie ihre Ideen umformulieren und sie dabei unterstützen zu einem klareren Bild der zu analysierenden Situation zu gelangen.

An diesem Punkt erreicht das Team eine präzise und einheitliche Vorstellung des Themas.

c) Fragen Sie das Team, ob sie eine Änderung an ihrer KONSTRUKTION vornehmen möchten. Wenn Sie bei Anwendung der Option "Individuelle Symbole" auch am individuellen Symbol oder der Platzierung der Symbole etwas ändern, müssen diese Änderungen näher erläutert werden.

7. Analyse und Feedback (für Moderator*innen der Teammitglieder*innen) **(bis zu 30** Minuten)

- ***Sachliche Fragen***

a) Diese 'Sachfragen' betreffen Schritt 4 "Konstruktion der Team-Sicht auf das Thema", Schritt 5 "Team-Präsentation" und Schritt 6 (optional) Extra-KONSTRUKTION

b) Fragen Sie, ob jemand die Erklärung eines anderen Teammitglieds über die Erklärung des einzelnen hinzugefügten Symbols "nicht gehört" oder "nicht verstanden" hat oder "noch einmal hören möchte".
Diese Fragen sind nur sachliche Fragen.
Fragen werden direkt an das Teammitglied gestellt, das gesprochen hat und nur dieses antwortet.

Keine Interpretation oder explorative Fragen wie: warum, oder können Sie mehr darüber erzählen, usw.

c) Manchmal ist dieser Schritt nicht nötig, weil keine Zweifel bestehen.

- ***Wahrnehmung***

Wahrnehmungen beziehen sich ausschließlich auf das Gehörte und Beobachtete (verbale und nonverbale Aspekte). Nur Fakten zählen! (z. B. "Ich habe gesehen...", "Ich habe gehört, dass...", "Ich habe bemerkt, dass...")

Fragen Sie das Team, was sie bei der (Team- und Einzel-) KONSTRUKTIONS-Präsentation sowie bei der Teamdynamik während der Präsentation "gesehen", "gehört", "bemerkt" haben.

*Während dieses Prozesses hören die Teammitglieder*innen nur den Klienten zu und erklären oder rechtfertigen nicht.*

- ***Interpretation***

Fügen Sie die wahrgenommene Perspektive zu Fakten, zu Konsequenzen und Auswirkungen, zu Lösungen, zu Emotionen und zu Schwierigkeiten hinzu.

Bitten Sie das Team zu erklären, was sie während der Durchführung der Methode und bei der Präsentation gesehen und gehört haben. Beachten Sie auch die Teamdynamik.

Die Team-Moderatorin kann entweder die erste oder letzte sein, die ihre Meinung kundtut.

Dieser Schritt folgt nach der Wahrnehmung. Sowohl die Moderatorin als auch das Team sprechen zuerst an, was Sie wahrgenommen haben und interpretieren dann. Nicht vermischen!

- ***Rückmeldung und Potenzial***

a) Bitten Sie die Teammitglieder*innen um Rückmeldung. Z.B. wie und was sie empfunden haben, als sie diese Kommentare hörten.

b) Helfen Sie dem Team, den Prozess (neu) zu konzeptualisieren, indem Sie ihre Ideen neu formulieren und sie dabei unterstützen, zu einem klareren Bild der zu analysierenden Situation zu gelangen. Fragen Sie das Team, ob sie irgendeine Änderung an ihrer KONSTRUKTION vornehmen möchten. Wenn Sie bei Anwendung der Option "Individuelle Symbole" auch am individuellen Symbol oder der Platzierung der Symbole etwas ändern, müssen diese Änderungen näher erläutert werden.

An diesem Punkt erreicht das Team eine präzise und einheitliche Vorstellung des Themas.

8. Vereinbarung von Aktionen (bis zu 10 Minuten)

Diskutieren und vereinbaren Sie, welche Aktionen / Schritte unternommen werden sollen, um das Team beim Erreichen seines Ziels zu unterstützen.

Die Beraterin/Team-Moderatorin und das Team sollten sich auf sehr konkrete Maßnahmen einigen.

Am Ende sollte sich das Team zu den vereinbarten Maßnahmen verpflichten.