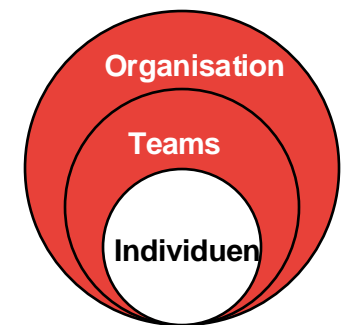


| |
|----------------|
| Sein |
| Denken |
| Beziehung |
| Zusammenarbeit |
| Handeln |

Soziometrie



| | |
|-----------------------------------|--|
| Funktion | <ul style="list-style-type: none"> • hilft bei der Orientierung im Beziehungssystem einer Organisation • macht Beziehungen zwischen verschiedenen Einheiten einer Organisation besprechbar • macht Verbesserungspotential sichtbar • erlaubt ganzheitlichen Blick auf eine Organisation |
| Geförderte IDG Kompetenzen | <ul style="list-style-type: none"> • Bewusstsein für Komplexität • Verbundenheit • Kommunikationsfähigkeit • Mitgestaltungsfähigkeit |
| Zeitaufwand | 20 Minuten |
| Ablauf | <p>1. Setting des Rahmens (2 Minuten) Einleitung: Begrüße das Team und erkläre den Zweck der Übung. Diese Übung dient dazu, die Teammitglieder auf einer tieferen Ebene zu verbinden und Gemeinsamkeiten sowie Unterschiede in verschiedenen Aspekten ihres Lebens und ihrer Karriere sichtbar zu machen.</p> <p>2. Vorschläge für verschiedene Soziometrie-Übungen (12-15 Minuten) Geographie/ Landkarte im Raum</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positionierung nach Geburtsort: Bitte jede Person, sich an den Ort im Raum zu stellen, der ihren Geburtsort repräsentiert. • Positionierung nach aktuellem Wohnort: Als nächstes sollen sich alle an den Ort stellen, aus dem sie gerade kommen. • Bewegung zu Lebensstationen: Die Teilnehmer bewegen sich nun zu verschiedenen Stationen ihres Lebens (Wohnorte, Arbeitsorte etc.) und teilen diese mit dem Team. <p>Gruppenzusammenstellung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nach Arbeitsbereichen/Branchen: Stelle Gruppen basierend auf den Arbeitsbereichen oder Branchen zusammen, in denen die Teilnehmer tätig sind. • Nach Hierarchiestufen: Forme Gruppen entsprechend der Hierarchieebenen, auf denen die Teilnehmer arbeiten. • Nach Kenntnissen zum Thema: Teile das Team je nach ihrem Wissensstand oder ihren Erfahrungen zu einem bestimmten Thema auf. <p>Reihenbildung nach Zeit (time-line)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zugehörigkeit zur Organisation: Bitte die Teilnehmer, sich in einer Reihe entsprechend ihrer Dauer der Zugehörigkeit zur Organisation aufzustellen. • Nach Alter: Forme eine Reihe nach dem Alter der Teilnehmer. • Psychodrama-Erfahrungen: Die Teilnehmer stellen sich entsprechend ihrer Erfahrungen mit Psychodrama auf. <p>„Wer ist wie ich?“</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fragen und Gemeinsamkeiten: Eine Person geht in die Mitte und stellt eine Frage, z.B. „Wer ist genauso wie ich...“ (z.B. Sternzeichen, Sport, Raucher). Alle, die die gleiche Eigenschaft teilen, treten ebenfalls in die Mitte. <p>Thematischer Einstieg</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thema wählen: Ein zentrales Thema wird in die Mitte gelegt (z.B. auf eine Karte geschrieben). • Positionierung zum Thema: Die Teilnehmer positionieren sich im Raum entsprechend ihrer Nähe oder Distanz zum Thema und drücken ihre Haltung durch Gestik und Mimik aus. • Kurzinterviews: Jede/r wird kurz interviewt und erklärt ihre/seine Position. <p>Einstieg in ein firmeninternes Führungstraining</p> <ul style="list-style-type: none"> • Landkarte im Raum: <ul style="list-style-type: none"> Geburtsort: Wer ist wo geboren? Die Teilnehmer positionieren sich entsprechend. Wohnort: Wer lebt wo? Die Teilnehmer bewegen sich zu den entsprechenden Positionen. • Reihenbildung: <ul style="list-style-type: none"> Alter: Die Teilnehmer stellen sich nach Alter auf. Arbeitsfelder: Gruppiere die Teilnehmer nach ihren Arbeitsfeldern. Erwartungen und Befürchtungen: Die Teilnehmer gruppieren sich basierend auf ähnlichen Erwartungen oder Befürchtungen. <p>3. Abschluss und Ausblick (3 Minuten) Reflektion und Feedback: Führe eine kurze Runde durch, in der jeder Teilnehmer ein Feedback zur Übung gibt. Ermutigung: Erinnere das Team daran, die neu gewonnenen Erkenntnisse und Verbindungen in den Arbeitsalltag zu integrieren und weiterzuentwickeln.</p> |
| Schwierigkeitsgrad | einfach |
| Quelle | Consensa |