



Schlüsselkompetenz-Bausteine

Ziele und Erfolg

Wie erstellst du für den Spieler ein interessantes Problem?

1. Gib ihm ein ZIEL.



Ziele und Erfolg

Wie erstellst du für den Spieler ein interessantes Problem?

1. Gib ihm ein ZIEL.
2. Versperre ihm dann den geraden Weg (= Konflikt).



Ziele und Erfolg

Wie erstellst du für den Spieler ein interessantes Problem?

1. Gib ihm ein ZIEL.
2. Versperre ihm dann den geraden Weg (= Konflikt).
3. Gib ihm Werkzeuge, um das Ziel doch noch zu erreichen.



Ziele und Erfolg

Wie erstellst du für den Spieler ein interessantes Problem?

1. Gib ihm ein ZIEL.
2. Versperre ihm dann den geraden Weg (= Konflikt).
3. Gib ihm Werkzeuge, um das Ziel doch noch zu erreichen.
4. Belohne ihn für die Lösung!



Ziele und Erfolg



Ziele und Erfolg



Ziele und Erfolg



Ziele und Erfolg



Ziele und Erfolg

Erfolg bleibt aus



Ziele und Erfolg

Erfolgsdefinition

Earl Nightingale:
Erfolg ist die schrittweise Verwirklichung
eines wertvollen Ziels oder Ideals.



Ziele und Erfolg

Erfolgsdefinition

Earl Nightingale:
Erfolg ist die schrittweise Verwirklichung
eines wertvollen Ziels oder Ideals.

Ziel



Ziele und Erfolg

Erfolgsdefinition

Earl Nightingale:
Erfolg ist die schrittweise Verwirklichung
eines wertvollen Ziels oder Ideals.

Verwirklichung



Ziel

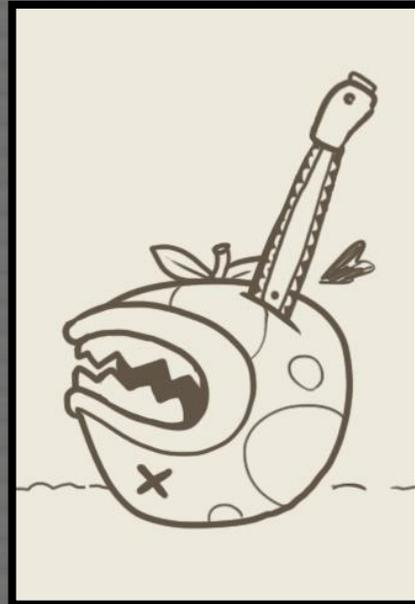


Ziele und Erfolg

Erfolgsdefinition

Earl Nightingale:
Erfolg ist die schrittweise Verwirklichung
eines wertvollen Ziels oder Ideals.

Verwirklichung



Ziel



Ziele und Erfolg

Erfolgsdefinition

Earl Nightingale:
Erfolg ist die schrittweise Verwirklichung
eines wertvollen Ziels oder Ideals.

Verwirklichung



Ziel



Ziele und Erfolg

Erfolgsdefinition

Earl Nightingale:
Erfolg ist die schrittweise Verwirklichung
eines wertvollen Ziels oder Ideals.

Variable: Ziele



Der Grabsteintest

Perspektivwechsel

Welcher Erfolg passt zu dir?

1. Formuliere deine Erfolgsaussage.
2. Stell dir diese Aussage auf deinem Grabstein vor.
3. Wie wirkt die Aussage jetzt auf dich?

Anspruch:

Lerne zu erkennen, was Erfolg für dich selbst bedeutet.



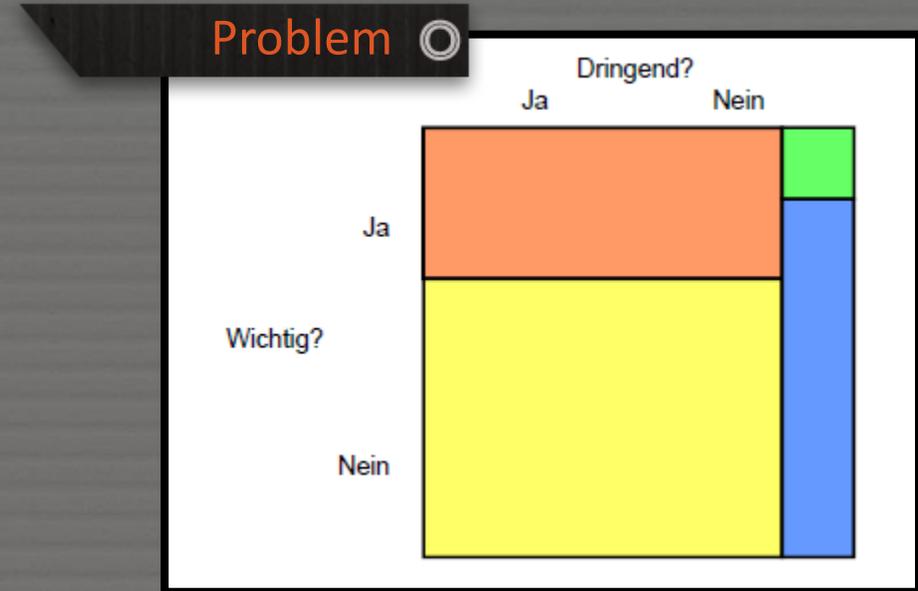
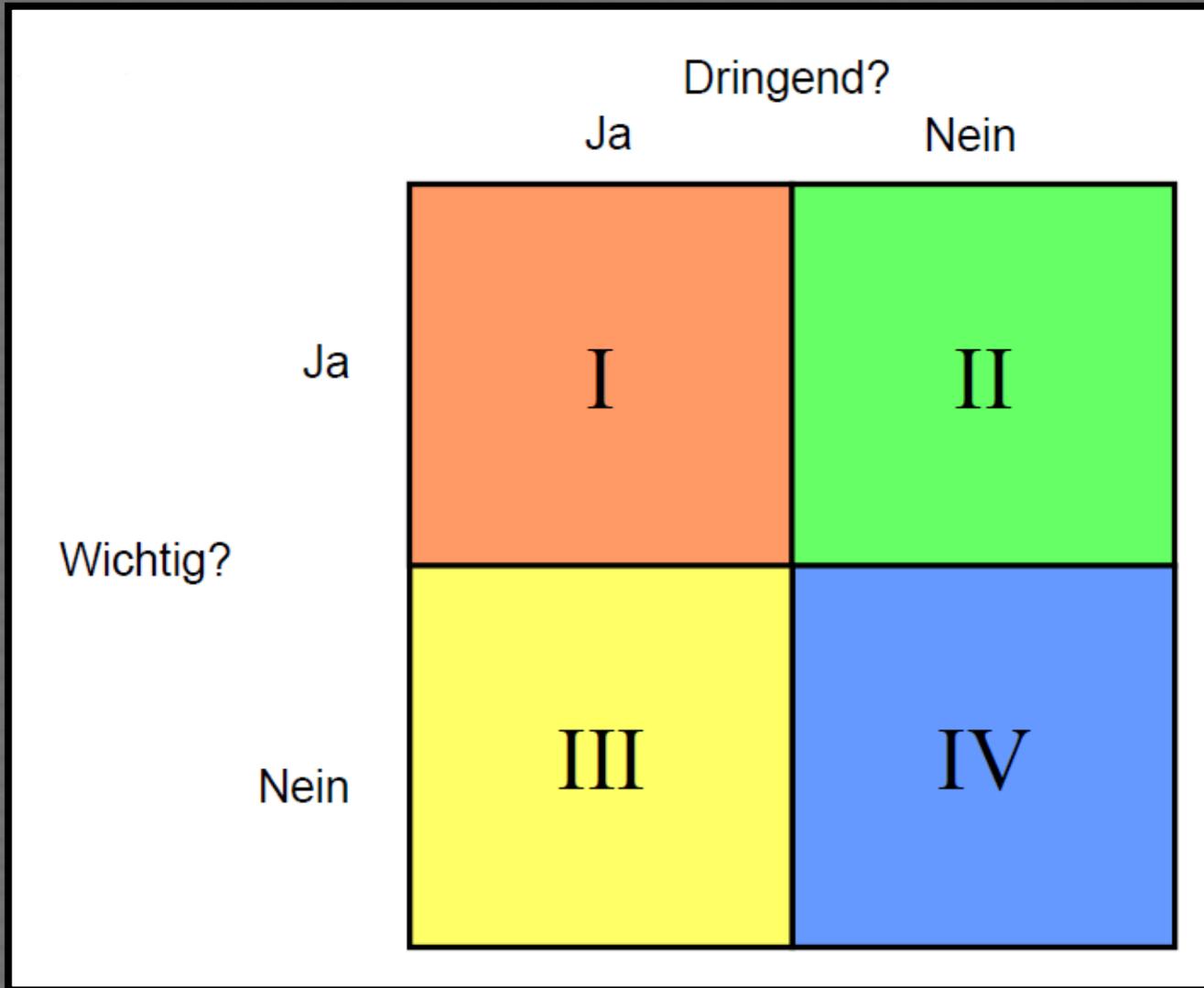
Smart

- Ein Ziel ist **smart**, wenn es folgende Anforderungen erfüllt:
- S spezifisch: eindeutige Definition
- M messbar: Messbarkeitskriterien
- A akzeptiert/attraktiv: Zustimmung
- R realisierbar: Möglichkeit
- T terminiert: Endtermin

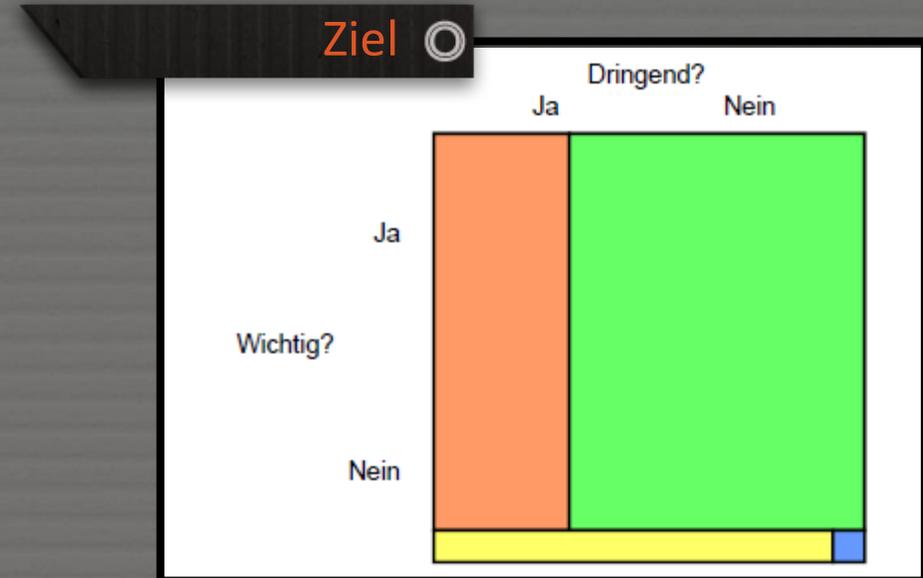
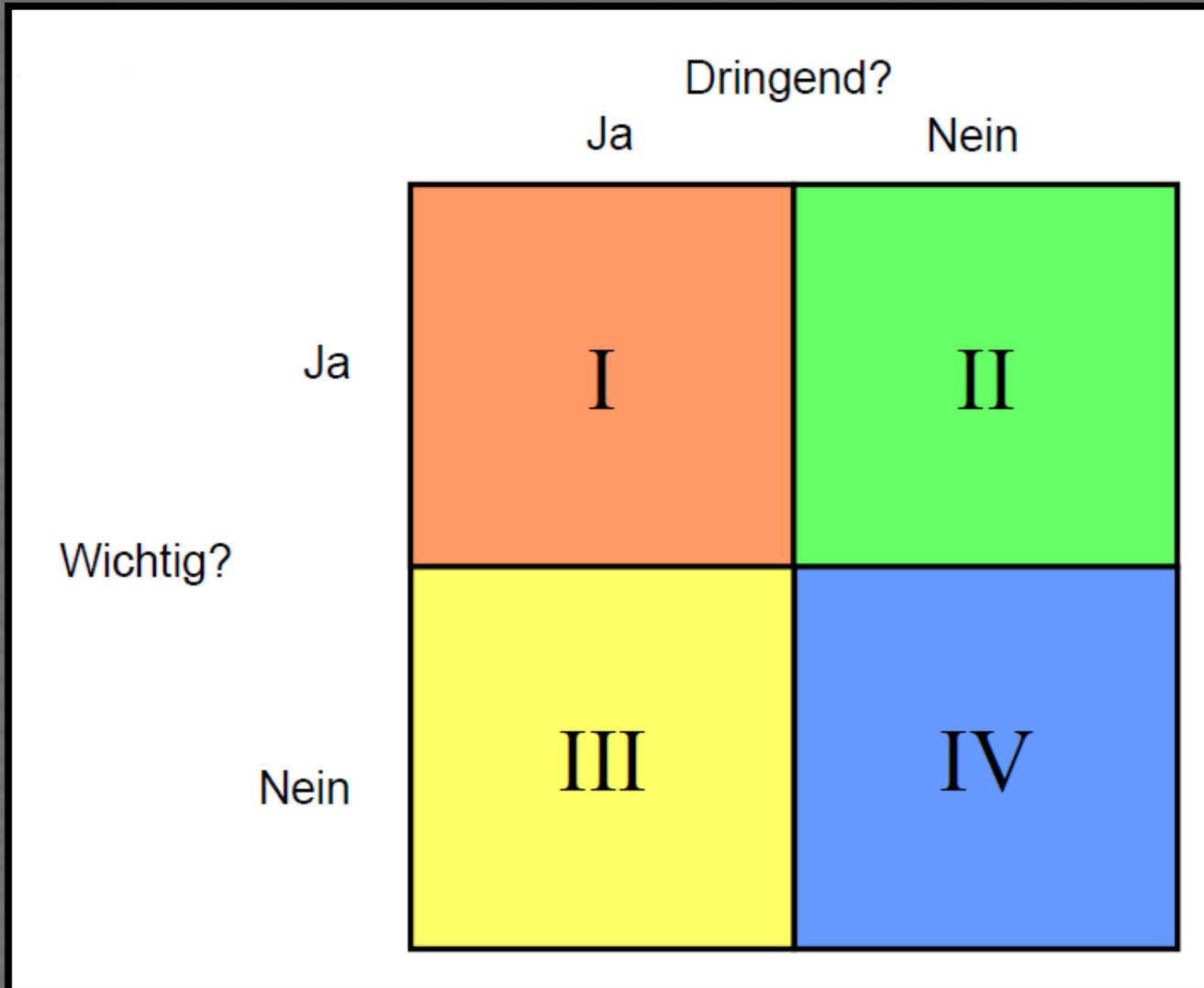
Positiv

- Was du NICHT willst, interessiert keinen!
- Erzähl was du willst: **positive** Zielformulierungen
- Vgl.: „Ich will nicht pleite gehen.“ vs. „Ich will Geld verdienen.“
- passiv, problemorientiert vs. aktiv, lösungsorientiert

Eisenhower Prinzip



Eisenhower Prinzip



Merksenswert

- Selbstversuch: Aktivitäten einordnen
- Nehmen Quadrant III + IV viel Platz ein?
- Wenn ja:
 - Quadrant III + IV reduzieren
 - **Fokus auf Quadrant II legen**

Pareto Prinzip

- Nach Pareto: italienischer Ingenieur und Ökonom (1848-1923)
- 80/20-Regel:
 - **80% der Arbeit benötigen 20% der Zeit UND**
 - **20% der Arbeit benötigen 80% der Zeit**
- Beispiel: Spielmechanik steht nach 3 Tagen, aber das Polishing dauert 2 Wochen

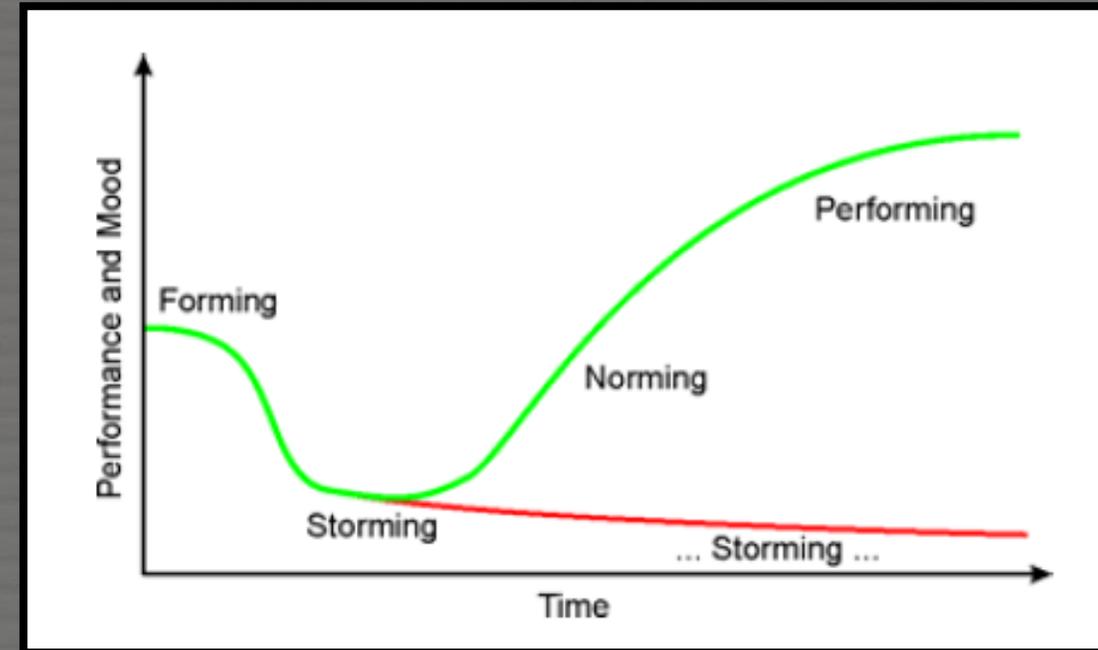
Parkinson's Gesetz

- Nach Parkinson: britischer Historiker und Soziologe (1909-1993)
- Gesetz:
 - **Die Arbeit dehnt sich aus, um die dafür vorhandene Zeit auszufüllen.**
- Zeit- und Zielbewusstsein erforderlich, um Endtermine zu setzen
- Beispiel: Vortrag der kurz vor der Deadline verloren geht und neu gemacht werden muss

Tuckman Model

4 Phasenmodell:

- Forming:
 - Kennenlernen der Teammitglieder
- Storming:
 - Kampf um Positionen
 - Selbstorganisationsversuche
- Norming:
 - Übereinkunft über Teamregeln und Positionen/Relationen
- Performing:
 - Effiziente Zusammenarbeit im Team



5 Dysfunktionen eines Teams

Dysfunktionen

1. Fehlen von Vertrauen:
 - keine Offenheit im Team/Maskerade
 - Missverständnisse/aufgestauter Ärger
2. Konfliktscheue:
 - künstliche Harmonie aus Angst vor Konflikten
3. Fehlende Verbindlichkeiten:
 - Keine gemeinsam abgesteckten Ziele
 - Team steuert (unabsichtlich) in unterschiedliche Richtungen
4. Fehlende Rechenschaftspflicht:
 - Fördert (unter)durchschnittliche Leistungen
5. Resultate ignorieren:
 - Das Teamziel und –ergebnis steht nicht im Fokus, sondern das Ego

Lösungsansätze

1. Fehlen von Vertrauen
 - Vertrauen schaffen, in dem du selbst offen bist
2. Konfliktscheue
 - Raum für zeitnahe Problemanalysen schaffen
3. Fehlende Verbindlichkeiten
 - gemeinsam im Team Entscheidungen treffen und Ziele festlegen
4. Fehlende Rechenschaftspflicht
 - akzeptierte Kontrollinstanzen im Team aufbauen
5. Resultate ignorieren
 - Ergebnisse mit dem gesamten Team auswerten (sowohl, Einzelleistungen als auch Teamleistung analysieren)

Und jetzt ...



Go go go!

