# **Sprechernotizen Der Erfolg von Wir ist ein Entschluss!**

## 

## **Folie 1:**

Diese Präsentation ist ein Vorschlag, der sie dabei unterstützen soll, das Projekt mission future Team Ihrer Klasse vorzustellen. Es steht Ihnen frei auch nur Teile davon zu verwenden oder zu verändern, um sie Ihren Ansprüchen anzupassen. Falls Sie nur einzelne Videos verwenden möchten, so können Sie diese unter "Downloads" herunterladen. Ausser für die selbsterklärenden Folien, schlagen wir Ihnen für jede Folie einen erklärenden Text vor. Diesen Text können Sie ebenfalls als zusammenfassendes Word-Dokument unter "Downloads" herunterladen.

## 

## **Folie 2:**

SwissSkills mission future Team wird in drei Schritten durchgeführt.​

Den ersten Schritt zur verbesserten individuellen Selbsterkenntnis habt ihr bereits getan. Jede und jeder von euch hat ein persönliches Stärkenprofil erstellt und die je drei bevorzugten Stärken und Berufsrollen ausgewählt. Diese habt ihr auf der Klassen Website eingetragen. Und dann habt ihr noch das SwissSkills Champions Video ausgesucht, das bei euch den stärksten positiven Eindruck hinterlassen oder euch besonders inspiriert hat.​

Darauf aufbauend sind die Ziele für den heutigen zweiten Schritt:​

* Die ähnlichen oder andersartigen Soft Skills aller Klassenmitglieder kennenlernen.​
* Verstehen wie unterschiedliche Arten der Wahrnehmung und Entscheidungsfindung zu andersartigen und vielfältigen Sichtweisen führen, völlig legitim und ohne den anderen etwas Böses zu wollen.​
* Die Grundlagen dafür legen, dass ihr im dritten Schritt eure Soft Skills effektiv und effizient einsetzen könnt, auch auf der Basis von Beispielen aus der SwissSkills Welt.

## 

## **Folie 3:**

*Wir empfehlen an dieser Stelle einige der SwissSkills Champions Videos anzuschauen und zu besprechen, welche die Klasse besonders inspirierend gefunden hat. Es ist Ihnen überlassen zu entscheiden, wie diese Videos ausgesucht werden und auf was Sie bei der Besprechung eingehen möchten. Bitte sorgen Sie für einen Internetzugriff und verlinken Sie diese Seite zur Klassen Website.​*

Jede und jeder von Euch hat ein besonders inspirierendes Video eines SwissSkills Champions ausgesucht. Lasst uns zusammen einige dieser Videos anschauen. Die Personen, welche diese Videos empfohlen haben, sollen bitte kurz schildern, warum sie dies getan haben. ​

Es lohnt sich sicher alle Videos anzuschauen, denn etwas machen diese ganz klar. Jeder Mensch ist einzigartig! All diese jungen Menschen sind Champions. Sie haben schon alleine mit der Teilnahme an den Wettkämpfen gezeigt, welche Leidenschaft sie für ihren Beruf haben. Und sie haben alle gezeigt, dass sie in diesem Beruf auch gut sind. Allen ist also die Leidenschaft für ihren Beruf und ein früher Erfolg darin gemeinsam. Ein Erfolg der möglich wurde, weil alle sich auf ihre Stärken verlassen und diese konsequent eingesetzt haben! Und dennoch, auch wenn alle Champions die gleichen Informationen und Anweisungen zur Aufnahme der Videos hatten, so hat doch jede und jeder von ihnen eigene Worte und eine einzigartige Art der Darstellung gewählt.

## 

## **Folie 4:**

Lasst uns an dieser Stelle aber zunächst auf den gemeinsamen Nenner eingehen, die Stärken. Was verstehen wir bei mission future überhaupt unter Stärken?​

Ihr habt es schon in euren Profilen gelesen, aber es lohnt sich das zu wiederholen: Wir reden bei den Stärken- und Berufsrollenprofilen nicht von Charakterstärken wie Mut, Fleiss oder Bescheidenheit. Wir reden auch nicht von Aussehen oder physischen Stärken.

## **Folie 5:**

Bei mission future werden Stärken – und somit auch Berufsrollen – ausschliesslich aus der Art der Wahrnehmung und der Entscheidungsfindung abgeleitet. Ganz wichtig! Jeder Mensch kann alle Arten der Wahrnehmung und Entscheidungsfindung aktivieren. Bei den meisten Menschen brauchen diese Funktionen aber unterschiedlich viel Energie, um aktiviert zu werden. Braucht es wenig Energie, um eine Funktion zu aktivieren, nennen wir dies eine Stärke. Der einen Person fällt also das eine leichter, der anderen etwas anderes. Daraus ergeben sich natürlich die beiden Fragen:​

* Wie kommt man zu diesen Stärken?​
* Und was zeichnet die unterschiedlichen Arten von Wahrnehmung und Entscheidungsfindung aus?

## 

## **Folie 6:**

Um dies zu beantworten, lohnt es sich ein bisschen besser zu verstehen, wie unser menschliches Gehirn funktioniert. Nehmen wir als Beispiel das Auge. Wir wissen, dass das Auge – wenn wir das in Computereinheiten umrechnen – rund 10 Millionen Bits pro Sekunde verarbeitet. Wie hoch ist Eurer Meinung nach der Prozentsatz der unbewussten gegenüber der bewussten Verarbeitung von Informationen durch das Gehirn?​

**Schätzen lassen!**

## 

## **Folie 7:**

Der Mensch verarbeitet nur einen sehr kleinen Teil der Informationen, die er wahrnimmt, bewusst. Bei den mit den Augen wahrgenommenen Reizen sind es gerade mal 0,0004%, die bewusst verarbeitet werden, also 40 von 10‘000‘000 Bits pro Sekunde.​

## 

## **Folie 8:**

Sehr gut lässt sich das mit optischen Täuschungen veranschaulichen. Schaut euch an, wie hell oder dunkel die Quadrate A und B in diesem Bild erscheinen. Sind diese beiden Quadrate eurer Ansicht nach gleich hell/dunkel oder weisen sie einen Unterschied auf?​

**Klick auf Slide, um Animation zu zeigen.​**

Aufgrund des Schattens, den der grüne Zylinder wirft, sehen fast alle Menschen das Quadrat A dunkler als das Quadrat B. ​

Aber das ist eine Illusion. Wird das Bild zerschnitten und werden die beiden Quadrate nebeneinander geschoben, sieht man, dass sie effektiv gleich dunkel oder hell sind. ​

Aber selbst, wenn man sich dieser Tatsache bewusst ist, kann das Gehirn die beiden Quadrate nicht als gleich dunkel oder hell wahrnehmen. Das Unbewusste ist zu stark!​

**Zurück Taste und Animation ein zweites Mal zeigen.​**

Ich zeige euch das Bild ein zweites Mal und schiebe die Quadrate wieder nebeneinander, damit ihr das noch einmal überprüfen könnt.

## 

## **Folie 9:**

Bei der Wahrnehmung spielt es auch eine Rolle, wie gewohnt wir sind, etwas auf eine bestimmte Art wahrzunehmen. ​

Schaut euch dieses Bild gut an und versucht euch die Unterschiede einzuprägen.​

**Klick auf Slide, um Bild 180 Grad gedreht zu zeigen.​**

Das gleiche Bild, das wir auf dem Kopf stehend betrachten, kann ganz anders aussehen, wenn wir es so betrachten, wie wir uns das gewohnt sind. Nach ein paar Stunden Kopfstand, würde sich die Wahrnehmung völlig verändern.

## 

## **Folie 10:**

Aber es muss gar kein Kopfstand sein. Es ist erstaunlich, welch unterschiedliche Blickwinkel sich ergeben, wenn man seine Position nur ein wenig verändert. Lasst uns das zusammen ausprobieren. ​

Stellt Euch bitte auf Eure Stühle und dreht euch um 180 Grad! GPS-mässig seid ihr immer noch am genau gleichen Ort und doch sieht die Welt ganz anders aus. ​

**Bitte Vorsicht walten lassen und keine Risiken eingehen! ​**

Am erstaunlichsten ist jedoch, wie stark sich ein Standpunkt oder Beurteilung ändern kann, wenn man mehr Informationen erhält. Das folgende Video fängt mit einem Mann an, der offensichtlich davonläuft. Oder vielleicht auch nicht …. ​

**(Nächster Slide und Video abspielen).**

## 

## **Folie 12:**

Diese Erkenntnisse sind der Grund, warum der Visual Implizit Profiler (VIP), den ihr bereits durchgeführt habt, als impliziter Test konzipiert wurde. Als ihr den Fragebogen ausgefüllt habt, war euch höchstwahrscheinlich nicht bewusst, was mit der Auswahl der visuellen Elemente bezweckt wurde. Und genau dies ermöglicht einen Einblick in die unbewussten Teile der Wahrnehmung und Entscheidungsfindung.​

Einfach ausgedrückt, misst der VIP, wie Menschen bewusst und unbewusst auf visuelle Reize reagieren. Das ist weder gut noch schlecht, sondern einfach anders.

## 

## **Folie 13:**

Mit anderen Worten, der VIP unterscheidet zwei Wahrnehmungs- und zwei Entscheidungsfunktionen, die entweder ähnlich gut ausgeprägt oder stärker bevorzugt sein können.​

* Es gibt Menschen, die dazu neigen, zuerst die Details wahrzunehmen. Dies illustrieren wir mit einer Lupe.​
* Andere nehmen im Gegensatz dazu zuerst das grosse Ganze wahr. Dies illustrieren wir mit einem Radar, das früh erkennt, dass sich etwas nähert, ohne genau zu beschreiben, um was es sich handelt.​
* Es gibt Menschen, die dazu neigen, auf rationaler, logischer Grundlage zu entscheiden. Dies illustrieren wir mit einem Kopf. ​
* Und es gibt andere, die auf Basis eines Bauchgefühls, einer Art reflektierter Intuition, entscheiden. Dies illustrieren wir mit einem Bauch. Reflektierte Intuition ist hier kein Widerspruch. Denn wir reden nicht von einem emotionalen Aufbrausen, sondern von einem sorgfältigen Abwägen, wie das eigene Gefühl zu einer Entscheidung steht. ​

Ganz wichtig! Jeder Mensch kann alle vier Funktionen aktivieren! Denn diese schliessen sich nicht aus, sondern ergänzen sich. Was der VIP untersucht, ist, welche dieser Funktionen jemanden weniger Energie kostet und daher bevorzugt genutzt wird. Das können eine, zwei, drei oder alle vier Funktionen sein.

## 

## **Folie 14:**

Wenn wir nun die beiden Funktionen der Wahrnehmung mit denen der Entscheidungsfindung verbinden, ergeben sich vier Grund- oder Basiskombinationen. Diese Präferenzen prägen stark die Persönlichkeit eines Menschen von Geburt an. Wir nennen sie daher manchmal auch vereinfachend Persönlichkeiten oder Kernpersönlichkeiten.​

* Lupe & Kopf: Eine Person mit dieser Kombination nimmt zuerst Details wahr und leitet eine Entscheidung rational ab.​
* Lupe & Bauch: Eine Person mit dieser Kombination nimmt zuerst Details wahr und entscheidet auf der Grundlage eines reflektierten Bauchgefühls.​
* Radar & Kopf: Eine Person mit dieser Kombination nimmt zuerst das grosse Ganze wahr und leitet eine Entscheidung rational ab.​
* Radar & Bauchgefühl: Eine Person mit dieser Kombination nimmt zuerst das grosse Ganze wahr und entscheidet auf der Grundlage eines reflektierten Bauchgefühls

## 

## **Folie 15:**

Präferenzen der Wahrnehmung und Entscheidungsfindung sind weitgehend angeboren. Keine von ihnen ist besser oder schlechter. Sie sind einfach anders. Und natürlich führen sie häufig zu unterschiedlichen Ansichten und Standpunkten. Das heist aber noch lange nicht, dass die andere Person ignorant, idiotisch oder bösartig ist. Sie sieht die Dinge und interpriert diese Wahrnehmung einfach anders. Und da die meisten Informationen unbewusst wahrgenommen und verarbeitet werden, ist man sich häufig gar nicht im Klaren darüber, warum man eine andere Meinung hat als eine andere Person. ​

mission future Team möchte euch nicht nur die Gelegenheit geben, eure eigene Stärken zu entdecken und besser kennenzulernen. Vielmehr geht es in diesem Projekt auch darum, zu verstehen und zu üben, wie die ähnlichen und unterschiedlichen Stärken der Menschen für den eigenen Erfolg und den eines Team genutzt werden können.​

Lasst uns in einem ersten Schritt darüber sprechen, wie unterschiedlich oder ähnlich die bevorzugten Stärken und Berufsrollen in unserer Klasse sind.

## 

## **Folie 16:**

*Bitte sorgen Sie für einen Internetzugriff und verlinken Sie diese Seite zur Klassen Website.​*

Lasst uns *(in der ganzen Klasse oder in kleineren Gruppen*) unser Stärkenprofil besprechen. ​

Beispiele von Diskussionspunkten:​

* Gibt es Stärken in unserer Klasse, die besonders häufig vorkommen oder die besonders selten sind?​
* Hat dies eventuell einen Bezug zum Beruf (zu den Berufen), den wir erlernen? ​
* Gibt es Stärken deren Wahl uns überrascht? Welche? Warum?​
* Gibt es Stärken deren Wahl wir erwartet haben? Welche? Warum?​

Jede und jeder von Euch hat drei Lieblingsstärken in ihrem oder seinem persönlichen Profil eingetragen. Daraus hat sich folgendes Klassenprofil ergeben: **Einblenden des Stärkenprofils der Klasse/Gruppe.**

## **Folie 17:**

*Bitte sorgen Sie für einen Internetzugriff und verlinken Sie diese Seite zur Klassen Website. ​*

Jede und jeder von Euch hat auch drei bevorzugten Berufsrollen in ihrem oder seinem persönlichen Profil eingetragen. Für mission future werden Berufsrollen als eine Kombination von Stärken betrachtet, die besonders geeignet sind bestimmte Funktionen und Tätigkeiten bei der Arbeit auszuüben. ​

Lasst uns (*in der ganzen Klasse oder in kleineren Gruppen*) unser Berufsrollenprofil besprechen. ​

Beispiele von Diskussionspunkten:​

* Gibt es Berufsrollen in unserer Klasse, die besonders häufig vorkommen oder die besonders selten sind?​
* Hat dies eventuell einen Bezug zum Beruf (zu den Berufen), den wir erlernen? ​
* Gibt es Berufsrollen deren Wahl uns überrascht? Welche? Warum?​
* Gibt es Berufsrollen deren Wahl wir erwartet haben? Welche? Warum?​

Und so sieht unser Klassenprofil der Berufsrollen aus: **Einblenden des Berufsrollenprofils der Klasse/Gruppe. ​**

## 

## **Folie 18:**

Nur die eigenen Stärken und diejenigen der anderen zu kennen, reicht aber nicht aus, um Erfolg zu haben. Diese Stärken müssen auch akzeptiert, respektiert und eingesetzt werden. Dann entsteht eine erfolgreiche Zusammenarbeit, in der jede Person mehr erreichen kann als wenn sie alleine tätig wäre.​

Das grosse Ziel von SwissSkills mission future Team ist es denn auch euch (die Lernenden) dabei zu unterstützen, als Team besser zusammenzuarbeiten und erfolgreicher zu werden. Was es dazu braucht und wie das geht erklären uns einige SwissSkills Champions und ihre Betreuer.

## 

## **Folie 19:**

An den EuroSkills 2023 in Danzig überzeugte das Schweizer Berufs-Nationalteam mit dem besten Schweizer Resultat der EuroSkills-Geschichte: In 16 Wettbewerben angetreten, gewann das SwissSkills National Team nicht weniger als 15 Medaillen, 12-mal Gold und 3-mal Silber. ​

Zählt man die Experten, Betreuer, Arbeitgeber, Lehrmeister, Lehrpersonen, Familien, Freunde, Sponsoren und sonstige Unterstützer dazu, haben weit mehr als 200 Personen zu diesem aussergewöhnlichen Erfolg beigetragen. Damit ein solch komplexes und grosses Team erfolgreich funktioniert, müssen sich alle Teammitglieder an vier Verhaltensmuster halten. In den folgenden Videos veranschaulichen die Teammitglieder, allen voran die Wettkämpferinnen und ihre Experten, diese Verhaltensmuster in ihren eigenen Worten. ​

Das erste dieser Verhaltensmuster kann wie folgt beschrieben werden: Teams bauen ihren Erfolg auf indem sie die anderen Teammitglieder akzeptieren sowie deren Talent und Kompetenz respektieren. Daraus ergibt sich eine klare Rollenverteilung, die aber mit einer gemeinsamen Verantwortung für Gelingen oder Misslingen einhergeht.

## 

## **Folie 21:**

Das zweite Verhaltensmuster betrifft die Kommunikation, bei der es auch um den Menschen und nicht nur um die Aufgabe gehen muss. Das bedeutet, dass Vorurteile keinen Platz in einer erfolgreichen Teamkommunikation haben, die auf Respekt und Wertschätzung beruht.

## 

## **Folie 23:**

Das dritte Verhaltensmuster betrifft das Setzen von klaren, gemeinsamen Zielen. Je mehr diese Ziele von allen Beteiligten in einer gemeinsamen Haltung, wie zum Beispiel offen und beharrlich, getragen werden, desto grösser ist die Chance auf Erfolg.

## 

## **Folie 25:**

Das vierte und letzte Verhaltensmuster beruht auf einem Wort: Vorbild. Wenn jedes Teammitglied sich stets so verhält, wie er oder sie es auch von den anderen Teammitgliedern erwartet, entstehen tiefer Respekt, Anerkennung und Vertrauen und mit der Zeit ein Wir-Gefühl, ein wahrer «team spirit». Das geschieht nicht einfach so. Das muss man wollen und für sich selbst entscheiden, getreu nach der Devise «Das Gelingen von Wir ist ein Beschluss!».

## 

## **Folie 27:**

Im dritten Schritt des Programms, habt ihr die Möglichkeit, die digitale Plattform von mission future Team für einen Workshop zu nutzen. Ziel des Workshops, ist es euch selbst und die anderen im Team besser kennenzulernen. Zudem soll er euch helfen zu bestimmen, wer sich wie, insbesondere mit welchen Stärken und in welcher Rolle, ins Team einbringen soll, und wie, also mit welcher Haltung, ihr eure gemeinsamen Ziele erreichen wollt.​

Der digitale Workshop ist selbstgeführt. Ihr benötigt keinen externen Coach, sondern nur einen Moderator oder eine Moderatorin aus den eigenen Reihen. Die Moderatorenrolle ist rein organisatorisch. Die Inhalte werden durch den Avatar Lynn vermittelt. Damit ihr euch das besser vorstellen könnt, zeige ich euch an dieser Stelle ein kurzes Erklärvideo.

## 

## **Folie 29:**

Als erstes werden wir nun die Gruppen zusammenstellen. Jedes Team bestimmt dann eine Moderatorin oder einen Moderator und den Namen, den es sich geben möchte. Da dürft ihr richtig kreativ sein! Sobald die Moderatoren bestimmt sind, bitte ich diese mir zu melden, wie das Team heisst und wann ihr den Workshop durchführen möchtet. Ihr müsst mit ca. 45 Minuten bis 1 Stunde für den Workshop rechnen (je nach Grösse der Gruppe). Ab dem gebuchten Start des Workshops ist dieser während 4 Stunden freigeschaltet. Danach wird der Workshop gelöscht (Datensicherheit) Vergesst also nicht euer Teamprofil gleich herunterzuladen.​

Sobald der Workshop gebucht wurde, erhält die Moderatorin ein E-Mail von mir mit allen nötigen Angaben zur Weiterleitung an alle Teilnehmenden. Bitte lest dieses Mail genau durch!​

Wichtig ist, dass ihr nach der Durchführung des Workshops die Erkenntnisse daraus in die Gruppenarbeit einfliessenlasst. Denn nur dann werdet ihr euch selbst und den anderen Teammitgliedern eine Rückmeldung darüber geben können, ob und wie der Workshop einen positiven Effekt auf eure Arbeit hatte.​

Entsprechend wichtig ist das Debriefing nach dem Workshop, dessen Organisation wieder der Moderatorin obliegt.

## 

## **Folie 30:**

Im E-Mail, das ihr nach der Buchung des Workshops erhaltet, findet ihr einen Link, der zum Arbeitsblatt «Debriefing» führt. Ladet euch dieses Arbeitsblatt herunter und haltet es während des Workshops bereit, als Ausdruck oder elektronisch. Ihr müsst es jedoch nicht vor dem Workshop durchlesen, denn im letzten Gruppenraum wird darauf eingegangen.

## 

## **Folie 31:**

*Als emotionalen Abschluss der Lektion schlagen wir Ihnen folgendes Video vor. Natürlich können Sie auch darauf verzichten.​*

Der Erfolg eines Teams steht und fällt mit dem Vertrauen seiner Mitglieder ineinander und einer guten Kommunikation. Je mehr Informationen man über eine Person hat, je besser man die eigene oder die andere Art der Wahrnehmung und Entscheidungsfindung einschätzen kann und je offener man gegenüber anderen ist, desto eher kann man ein Wir-Gefühl entwickeln. ​

Ein wunderschönes Beispiel für ein solche offene Haltung wurde von ein paar Jahren vom dänischen TV ausgestrahlt. Gerne zeige ich euch dieses als Abschluss unserer Lektion.