

Sinnvolle und wirkungsvolle Anwendung

Der vorliegende Methodenbaukasten enthält eine kleine Sammlung von Übungen und Elementen, die im Rahmen von Formaten eingesetzt werden können.

Die einzelnen Methoden sinnvoll und wirkungsvoll anzuwenden setzt ein solides Grundverständnis der Herangehensweise voraus. Damit die Wirkung einzelner vorgestellter Übungen nicht verpufft, ist es deshalb für Anwendende unabdingbar, sich der unterschiedlichen Bedeutung des Methodenbegriffs in komplizierten und komplexen Kontexten bewusst zu sein.

„Methoden“ in komplizierten Kontexten

Komplizierte Kontexte sind gekennzeichnet durch den Grad des Unwissens über einen Sachverhalt, beherrschbar durch eine ausreichende Anhäufung von Wissen. Ein bestehendes Problem in einem komplizierten Kontext lässt sich also ganz einfach durch das Anwenden von Wissen beheben. Ist eine Maschine defekt, so kann man den Defekt mit der „richtigen“ Anwendung der „richtigen“ Methode identifizieren und die Maschine wieder zum Laufen bringen. Der/die individuelle Anwendende ist hier nebensächlich.

Die wichtigste Frage, die es im Kontext von Methodenkompetenz in komplizierten Kontexten zu beantworten gilt, heißt folglich: Wie geht die Methode?

Eine Methode ist dann gut und erfolgreich, wenn Anwendenden die Methode kennen und maximal ähnlich ausführen

„Methoden“ in komplexen Kontexten

Komplexe Kontexte hingegen, sind gekennzeichnet durch den Grad der Unvorhersehbarkeit eines Sachverhalts, beherrschbar durch einen kompetenten Umgang mit Überraschungen, was wiederum Wissen, aber vor allem Können erfordert. Alles, was sich jemals zwischen Menschen abgespielt hat, ist komplex. Möchte man beispielsweise eine Gruppe inspirieren und auf ein gemeinsames Ziel einchwören, so hilft die Frage „Wie geht es?“ nur bedingt, um die spezifische Wirkung zu erreichen. Das reine Kennen und standardisierte Anwenden einer Methode in komplexen Sachverhalten wirkt schlechtestenfalls sogar hilflos und unpassend. Die Anwendenden und ihr Gespür für die Gruppe und den Prozess sind hierbei der Dreh und Angelpunkt, die Methode nebensächlich.

Die wichtigste Frage, die es im Kontext von Methodenkompetenz in komplexen (sozialen) Kontexten zu beantworten gilt, heißt folglich: Was braucht die Gruppe? Wer kann es? Und wie können Hilfsmittel/ Methoden uns dabei unterstützen?

Eine Methode ist dann gut und erfolgreich, wenn Anwendende einen spontanen, kreativen Umgang mit ihrem ganz individuellen Set an Methoden haben und diese den situativen Überraschungen entsprechend einsetzen.

Dieser Methodenbaukasten dient als Inspiration für das Anwenden diverser Methoden in komplexen Kontexten. Demnach wird von einem Auswendiglernen und einer standardisierten Befolgung der beschriebenen Inhalte abgeraten. Vielmehr wird die individuelle Anpassung an Durchführende, Zielgruppen und Situationen vorausgesetzt. Haltung vor Methode

Warum Methodeneinsatz?

Mit dem Venture schaffen wir einen Rahmen, in dem individuelle und organisationale Potenziale identifiziert und aktiviert werden, wodurch die Gruppe stets den bestmöglichen Beitrag auf dem direktesten Wege an ihre Kunden liefert. Die passende Methode zur passenden Zeit trägt in diesem von Überraschungen geprägten Kontext dazu bei, Stabilität und Orientierung zu gewährleisten. Somit wird ein effizientes und effektives Arbeiten bei gleichzeitiger Potenzialentfaltung der einzelnen TG möglich.

Mit dem Venture wird der Beweis angetreten, dass bei veränderten Rahmenbedingungen, dem Vertrauen in das Potenzial jedes Einzelnen und der Gruppe (Schwarmintelligenz) konkrete Verbesserungen und Innovationen in kurzer Zeit erreicht werden können und sich auszahlen. Durch den konsequenten Ansatz des „Machens“ werden strategische Entwicklungsthemen mit konkreten und sichtbaren Ergebnissen im Arbeitsalltag verbunden. So entsteht die notwendige Veränderungskraft.



Nicht die Methode bestimmt den Erfolg, sondern wer sie anwendet. Du.

Wie Methodeneinsatz?

siehe z.B. auch: <http://tiny.cc/blogAndrezak> & <http://tiny.cc/blogAntonic>

- Klassisch:

Wie funktioniert die Methode?
Was muss ich tun?



A stick figure is walking towards a sign on a post. The sign says 'HERAUSFORDERUNG' (Challenge). The figure is carrying a large blue suitcase with white stripes. The background is grey.

Methoden werden genau so durchgeführt, wie vorgesehen. Wer sie einsetzt und zu welcher Gegebenheit, ist zweitrangig.

- Venture

Welcher Impuls ist im hier und jetzt wirksam?
Wie mache ich mir die Methode zu eigen?



A stick figure is standing next to a sign on a post. The sign says 'HERAUSFORDERUNG' (Challenge). The figure is carrying a small blue suitcase. The background is red.

Methoden sind formbar und werden dann und so eingesetzt, dass sie zielführend sind.

Wie Methodeneinsatz?

Ein Transformationscoach generiert und prüft ständig Hypothesen über die Gruppe und ihr Vorankommen bei der Zielerreichung:

Braucht die Gruppe gerade etwas, um das Ziel möglichst eigenständig und möglichst gut in gegebener Zeit zu erreichen?

Ständiges intuitives Abwägen und Entscheiden unter Berücksichtigung möglichst vieler gegebener Kontextvariablen (komplexer Kontext!).

Nein, die Gruppe braucht gerade nichts.
/ Nein, ein Eingreifen meinerseits würde der Eigenständigkeit der Gruppe vermutlich schaden.

Ja, zur schnelleren und besseren Zielerreichung benötigt die Gruppe...



Zeit & Raum	Zielfokus	Struktur	Impuls(e)	Energie
Lösungsdesign	Potenzialentfaltung	Austausch	Zusammenhalt	Levelling
Neue Ideen	Achtsamkeit	Perspektivenwechsel	Kreativität	Reflektion

Möglichkeit, eine entsprechende Methode basierend auf Haltung und Prinzipien und abgestimmt auf die komplexe Situation einzusetzen. Statt einer Methode hilft (je nach Situation und Bedarf der Gruppe) häufig schon etwas so „simples“ wie z.B. eine Frage, eine Pause, ein Gespräch.

Jede Intervention ist ergebnisoffen. Zudem kann niemand wissen, ob der Einsatz einer Intervention/Methode „richtig“ oder „falsch“ ist/war. Daher braucht es auf Seiten des Transformationscoaches Vertrauen in die eigene Intuition und hohe Sensibilität für die Veränderungen in der Gruppe und im Arbeitsprozess, um immer wieder einzuschätzen, wo die Gruppe in Bezug auf die Qualitäts- und Ergebnisdimensionen steht

Was und Wann Methodeneinsatz



Was und Wann Methodeneinsatz

Hier häufig großer Bedarf an:
Levelling, Austausch (untereinander),
Impulsen, Zeit & Raum

1. Teamentwicklung

Hier häufig großer Bedarf an:
Perspektivenwechsel, Levelling & Zusammenhalt, Austausch
(untereinander und mit der Organisation), neuen Ideen, Energie

2. Lösungsdesign

Hier häufig großer Bedarf an:
Struktur, Zeit & Raum, Energie,
Zusammenhalt, Austausch
(untereinander), Impulsen

3. Agiles Umsetzen

5. Implementierung

Hier häufig großer
Bedarf an:
Achtsamkeit/Fokus,
Austausch (mit der
Organisation), Freiheit
von sonstigen
Störfaktoren

4. Prototypisierung

Hier häufig großer Bedarf an:
Zielfokus, Energie, Austausch (mit
der Organisation)

6. Skalierung

Hier häufig großer Bedarf an:
Zeit und Raum, Austausch (mit der
Organisation), Energie 9

Komplementär- leistungen

7. Transfer

Sehr individuelle Bedarfe

Was und Wann Methodeneinsatz

Beispiele:

• Ü-Ei Methode	11	• 5 Whys	23
• Angestiftet	12	• Headlining	24,25
• Rollenbild	13	• Der Seestern	26
• Persona	14	• Was hat sich verändert?	27
• 6-3-5 Methode	15	• Magische Dreiecke	28
• Der große Regen	16	• Daily (Scrum)	29
• Alle machen, was Heidi macht	17	• Business Model Canvas (BMC)	30
• Salesperson: Two minute speech	18	• Reflektion entlang der Erlebnisse, Erkenntnisse und Ergebnisse (EEE)	31
• 100 Tage Rückblick	19	• Achstam in die Pause	32
• Teamboard / Kanban Board	20	• Weitere Methoden findest du unter ...	33
• Minimum viable product	21		
• Tandemgespräche	22		

Ü-Ei Methode

Kreativität

Levelling

Kern:

Die Inhalte von Ü-Eiern regen die TG dazu an, andere Dinge über sich zu erzählen, als in einer üblichen Vorstellungsrunde.

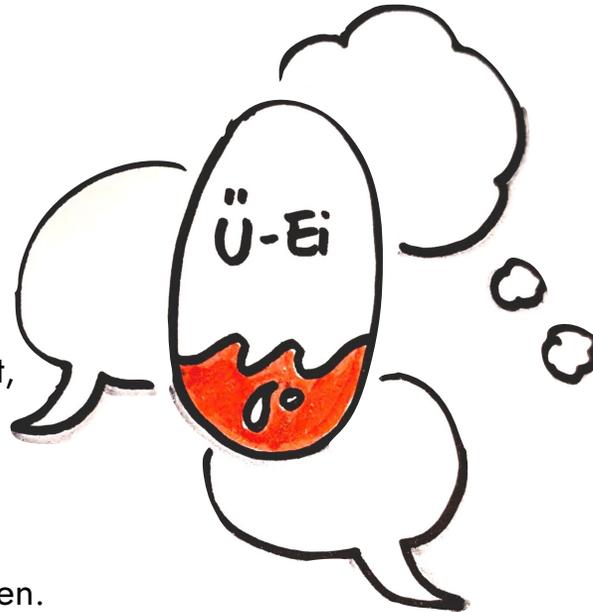
z.B.: „Welche Verbindungen gibt es zwischen mir und einem Flugdrachen?“

Ablauf:

1. Alle TG erhalten ein Ü-Ei. Dieses wird geöffnet, ggf. die „Überraschung“ zusammengebaut.
2. In freiwilliger Reihenfolge zeigen die TG ihre Überraschungen und versuchen über freie Assoziationen eine Verbindung zwischen der eigenen Person und dem Spielzeug herzustellen. Es können auch Unterschiede geteilt werden, oder Erinnerungen, die durch die Überraschung aufkommen.

Was bringt's?

- mit spielerischen Elementen hantieren
- Öffnung und gegenseitiges Kennenlernen durch Teilen von Charaktereigenschaften, Erlebnissen und sonstigen Persönlichkeitsmerkmalen



Anforderungen:

Gruppengröße: 3-15 TG

Zeit: Je nach TG Anzahl. Pro Tag max. 2 Min „Erzählzeit“ → bei 12 TG ca. 30 Min.

Material: Pro Anwesende*n ein Ü-Ei

Moderationshinweise:

- als Transformationscoach auch mitmachen (aufheben persönlicher Distanz zwischen Coach und TG)
- alle Gedanken zu Assoziationen zulassen
- vorher überlegen, mit welchen weiteren Methoden zum Levelling sich die Ü-Ei Methode verbinden lässt

Weitere Infos:

<http://www.methodium.de/eine-methode-fuer-waehrlich-ueberraschende-vorstellungsrunden/>

Angestiftet

Zusammenhalt

Achtsamkeit

Kern:

Jeweils zwei der TG verbinden sich miteinander, indem sie zwei dicke Stifte zwischen den Handflächen halten, ohne sie mit den Fingern zu umfassen. So "angestiftet" gehen sie durch den Raum und vollführen gemeinsam Bewegungen und Figuren. Die Stifte dürfen nicht zu Boden fallen.

Ablauf:

1. Paare finden sich zusammen & Stifte werden verteilt.
2. Erklärung der Übung: TG stellen sich gegenüber und verbinden ihre Handflächen mit Hilfe zweier dicker Stifte, die sie zwischen den Handflächen halten. Es wird nicht gesprochen.
3. Ein „Anstifter“ lädt die TG zu gewagteren Bewegungen ein, z.B. Kreise malen mit den Armen, in die Hocke gehen, rückwärts durch den Raum gehen und den anderen „mitziehen“, etc.
4. Gemeinsame Reflektion, angeregt durch Fragen wie z.B.: Wie fühlt sich führen und geführt werden an? Wie wollen wir mit diesen Impulsen im Venture umgehen? (Levelling, Potenzialentfaltung).

Moderationshinweise:

- Die Übung stärkt die Fähigkeit, sich auf andere einzustellen. Es werden sowohl Reize aufgenommen und verarbeitet, als auch ausgeübt, jedoch ohne dabei den anderen zu überfordern.
- Die Übung vermittelt eindrucksvoll, was Zusammenarbeit und Partnerschaft bedeuten.
- Die Übung sollte nicht vorgeschlagen werden, wenn in der Gruppe aggressive Spannungen und Unruhe herrschen.
- Variante: Die Übung mit geschlossenen Augen durchführen.
- Variante: mehr als zwei Partner miteinander anstiften

Was bringt's?

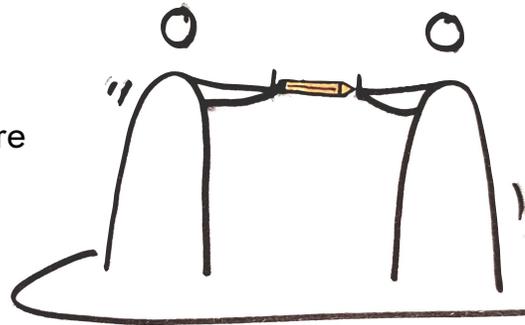
- Stärkung von Einfühlungsvermögen und Konzentration
- führen und sich führen lassen
- Kooperation und Vertrauen fördern
- Spaß

Anforderungen:

Gruppenformat: In Paaren 6-20 TG

Zeit: Einführung 2 Min.
Durchführung mit Stiften 2-5 Min.
Gemeinsame Reflektion 5-10 Min.

Material: Pro TG einen dicken Stift



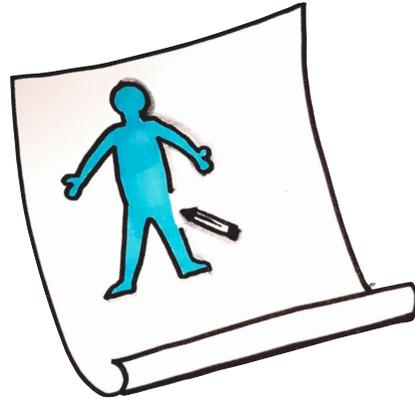
Weitere Infos:

<http://tiny.cc/Angestiftet>

Rollenbild

Potenzialentfaltung

Reflektion



Was bringt's?

- Förderung & Entwicklung von Vertrauen und Arbeitsfähigkeit in der Gruppe
- Potenziale entdecken
- Rollenreflektion in der Gruppe
- Selbst-/Fremdbild-Reflektion und damit Perspektivenerweiterung

Anforderungen:

Gruppengröße: 15-20 TG

Zeit Je nach TG-Anzahl

Material: Große Papierrollen, verschiedenfarbige Eddings, Wachsmalstifte, optional: Klebeband zum Befestigen der Rollenbilder an den Wänden

Weitere

Verwendungsmöglichkeiten:

Kann als Kennenlern-Methode eingesetzt werden.

Dann verschiebt sich der Feedbackeffekt aus erlebtem Verhalten mehr auf Spekulationen im Moment des Kennenlernens.

Kern:

Auf großen Papierrollen werden die Umrisse der einzelnen TG gemalt. Die TG beschriften ihr eigenes Bild und anschließend die der anderen.

Ablauf:

1. Auf langen Papierrollen lässt sich jeder TG liegend von einem Partner mit einem Edding umranden.
2. Die Bilder werden mit dem Namen beschriftet und an der Wand angebracht.
3. Jeder TG schreibt charakteristische Merkmale (Eigenschaften) in seine Figur. → „Selbstbilder“
4. Nach Fertigstellung der „Selbstbilder“ gehen alle an der „Körperwand“ entlang und schreiben mit einem andersfarbigen Edding ihr Bild (Eigenschaften) von der jeweiligen Person hinein. → „Fremdbilder“
5. Die Körperwand wird anschließend gemeinsam reflektiert. (Die TG fragen bei Unklarheiten nach.)

Moderationshinweise:

- Die Methode kann Feedback zum Rollenverhalten in der Gruppe geben. Eine mögl. Leitfrage lautet: „Wie sehe ich meine Rolle in der Gruppe?“, „Wie sehen andere meine Rolle in der Gruppe?“.
- Wichtig: Keine Abrechnung zulassen, sondern Fragestellung (Blick auf Ressource, nicht auf vermeintliche Defizite):
Wie sehen ich und andere meinen Beitrag in der Gruppe?
Was würden sich andere noch von mir wünschen?
Was würde ich noch gerne machen?
- Während der Arbeitsphase sollte ruhige Musik im Hintergrund laufen.

Persona

Perspektivenwechsel

Reflektion

Kern:

TG malen das Portrait einer fiktiven Person auf, die die Eigenschaften/Bedarfe/Erfordernisse der Zielpersonen aus der Problem-/Lernfragestellung verkörpert.

Es kann sich um den Status Quo (wie ist der momentane Zustand) oder ein Zukunftsbild (wie wäre es im Idealfall) handeln.

Ablauf:

1. Jede Kleingruppe erhält ein Brownpaper.
2. Aufgabenstellung erläutern: Malt entlang der Fragestellung eine Persona mit Ansprüchen, Hobbies, Problemen, Gedanken, Bedürfnissen.
3. Nach ca. 15 Min. gegenseitiges Vorstellen der Ergebnisse im Plenum. Die Personae werden mit dem Venture-Thema abgeglichen.
4. Gemeinsame Reflektion, Bspw. entlang Fragen wie: Was sind Probleme der Person? Wie kann man diese lösen?.

Was bringt's?

- Perspektivenwechsel
- Hineinversetzen in eine andere Person/Gruppe
- Reflektion der eigenen Perspektive
- Konkretisierung von Ist- oder Wunsch-Vorstellungen
- Vergleich von Ist- und Soll-Zustand
- Visualisierung der Komplexität einer Fragestellung



Anforderungen:

Gruppenformat: mehrere Kleingruppen à 4-5 TG

Zeit: 20-30 Min. + Präsentation

Material: Brownpaper, Stifte, buntes Papier (Zeitschriften zum Ausschneiden)

Weitere Verwendungsmöglichkeiten:

„komplette Persönlichkeit“ einer Funktion/Rolle im Ausbildungskontext visualisieren

Moderationshinweise:

- Methode kann erst zum Einsatz kommen, wenn bereits erarbeitet wurde, wen die Problem-/Lernfragestellung betrifft.
- Eventuelle Zuschreibung von Vorurteilen! In dem Fall gemeinsam reflektieren, woraus sie resultieren und wie tragfähig sie sind. Konsequenz auf weiteres Bearbeiten der Fragestellung prüfen.

Weitere Infos:

<https://t2informatik.de/wissen-kompakt/personas/>

6-3-5 Methode

Lösungsdesign

Neue Ideen

Kreativität

Kern:

108 Ideen in 5 Min.

6 TG schreiben jeweils 3 Ideen zu einer Fragestellung oder einem Problem in 5 Min. auf. Gegenseitige Inspiration und gemeinsames Weiterentwickeln.

Ablauf:

1. Kleingruppen à 6 TG bilden, die sich kreisförmig gruppieren.
2. Verfahren erklären. Problem/ Frage klar formulieren und für alle sichtbar visualisiert darstellen. Handouts austeilen.
3. TG beginnen (zunächst jeder für sich), in die erste Zeile 3 Ideen oder Vorschläge zu schreiben (pro Spalte eine Idee). Dazu haben sie 50 Sek. Zeit.
4. Nach 50 Sek. werden die Zettel im Uhrzeigersinn an den nächsten Nachbarn weitergereicht. Inspiriert durch die Ideen des direkten Nachbarn trägt jeder in die zweite Zeile wiederum innerhalb von 50 Sek. 3 neue Ideen ein.
5. So geht es weiter, bis alle 6 Zeilen voll sind/ das Blatt wieder bei der Ausgangsperson ankommt.
6. Die Blätter aufhängen, gemeinsam sichten und mit Klebepunkten bewerten.

Was bringt's?

- Lösungen & Ideen finden, sammeln, auswählen
- Kreativität & Fantasie anregen und freisetzen
- Ideen werden durch Aufbau auf die Ursprungsidee konkretisiert
- Neue Denkanstöße können entstehen

Anforderungen:

Gruppenformat: mehrere Kleingruppen à 6 TG

Zeit: 5 Min. Handouts ausfüllen + 40-60 Min. gemeinsam betrachten und gewichten.

Material: Je TG ein Handout mit 3 Spalten und 6 Zeilen, 120 Klebepunkte, Stoppuhr

Moderationshinweise:

- Auf Ruhe achten.
- Keine Kritik/Kommentare zu Ideen zulassen, damit Kreativität frei fließen kann.
- Die Ideen und Vorschläge sollten kurz, verständlich und prägnant verfasst sein.
- In aller Regel sind die notierten Ideen überwiegend sinnlos, die Schätze stecken dazwischen oder sind durch den „Unsinn“ animiert.
- Oft mit viel gemeinsamem Lachen verbunden.
- Variante: In der ersten Runde werden wie beschrieben 3 Ideen gesammelt. Ab der zweiten Runde bauen alle Ergänzungen weiter auf diesen ersten Ideen auf.
- <http://tiny.cc/635>



Der große Regen

Achtsamkeit

Energie

Kern:

TG schlagen mit geschlossenen Augen einen individuellen Rhythmus und erzeugen damit ein gemeinsames Wahrnehmungserlebnis.

Ablauf:

- Jeder hält zwischen Daumen und Zeigefinger je einen Kieselstein. Alle verteilen sich im Raum und schließen die Augen.
- Wer vom Spielleiter an der Schulter berührt wird, beginnt die Steine aneinander zu schlagen. Die Geschwindigkeit darf selbst gewählt und auch variiert werden. Jeder wählt einen eigenen, individuellen Rhythmus.
- Bei einer zweiten Berührung durch die Spielleitung beendet der TG sein Klopfen. So kann die Spielleitung das Geräusch anschwellen und abklingen lassen.
- Alle lauschen auf das, was passiert, auf das entstehende, anschwellende und abklingende Geräusch, das (wenn es gelingt) wie ein großer Regen klingt.
- Schließlich öffnen alle wieder die Augen. Was ist passiert? Wie hat es sich angehört? Was haben die TG dabei empfunden?

Was bringt's?

- Förderung und Anregung der Wahrnehmung
- Synchronisation in der Gruppe beobachten
- Leitimpulse und Folgen
- Konzentration schärfen
- Ruhe in die Gruppe bringen
- Entspannung



Anforderungen:

Gruppengröße: 12-40 TG

Zeit: 5 Min.

Material: 2 Kieselsteine pro TG (alternativ Glaskugeln)

Moderationshinweise:

- Ruhigen Raum wählen (und Fenster schließen).
- Namen des Spiels erst am Ende verraten.
- Je nach der entstehenden Dynamik kurze Ableitungen einsammeln, was diese für das Arbeiten in der Gruppe bedeutet.

Varianten:

- Ein TG beginnt, die anderen kommen nacheinander dazu
- Transformationscoach gibt Impuls: bringt anschwellenden und abschwelenden Regen ohne Worte und Blickkontakt zum klingen

Weitere Infos:

<http://tiny.cc/grosser-regen>

<http://tiny.cc/grosser-regen2>

Alle machen, was Heidi macht

Zusammenhalt

Energie

Kern:

Wer den Hut aufhat, ist Heidi. Alle anderen ahmen sie nach

Ablauf:

1. Die Spielleitung setzt sich einen Hut/Mütze auf. Sie ist Heidi und bestimmt, was wie gemacht wird und alle machen es nach (Bewegungen, Verrenkungen usw.).
2. Alle TG bewegen sich zur Musik durch den Raum, während sie Heidi nachahmen.
3. Nach ca. 20 Sek. sagt die Spielleitung: "Der Hut muss wandern - du bist nun Heidi. Was machst du?," und „Heidi“ übergibt den Hut einem anderen TG.
4. Nach weiteren 20 Sek. wird der Hut wieder weitergegeben.

Was bringt's?

- steigert Bewegung & Aktivität
- fördert Kreativität & Fantasie
- entwickelt ein gutes Gruppenklima
- bereitet Spaß und Lachen



Anforderungen:

Gruppenformat: 10-40 TG

Zeit: Ca. 10-15 Min.

Material:

Ein (lustiger) Hut oder Mütze
Musik

Moderationshinweise:

- Offenheit der Gruppe sollte vorab vom Transformationscoach eingeschätzt werden.
- Die „Heidi-Identität“ als Rolle unterstützt, dass die TG aus sich heraus kommen (durch den Hut geschützt) und innere Barrieren abbauen.

Weitere Infos:

http://tiny.cc/was_Heidi_macht

Salesperson: Two minute speech

Potenzialentfaltung

Zielfokus

Struktur

Kern:

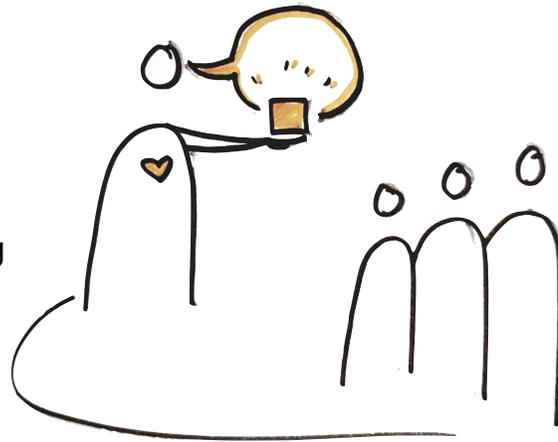
Jeder TG nimmt seinen Lieblingsgegenstand, den er/sie gerade mit sich führt und "verkauft" diesen der Gruppe.

Ablauf:

1. Ablauf erklären: Alle TG sollen innerhalb von 2 Min. ihren ausgewählten Gegenstand der Gruppe verkaufen.
2. Ggf. Gruppe in 4er Kleingruppen aufteilen.
3. Nacheinander präsentieren sich die TG gegenseitig ihre Gegenstände.
4. Erste kleine Reflektion in den Kleingruppen und direktes Feedback.
5. Reflektion der verschiedenen Präsentationsformen in der kompletten Runde: Was lockte zum Kauf, was weniger? Wie habe ich die Vorträge erlebt? Welche Argumentationslinien regen generell unseren Kaufwunsch an? etc.

Was bringt's?

- Präsentieren und wirksames Überzeugen vor einer Gruppe üben
- Argumentationstraining



Anforderungen:

Gruppenformat: Bei kleinen Gruppen (bis 6 TG) können die „Verkaufsreden“ vor der gesamten Gruppe gehalten werden. Bei größeren Gruppen sollten Kleingruppen à 4 TG gebildet werden.

Zeit: Je nach TG Anzahl:

10 Min. Vorbereitungs- und Erklärzeit, plus jeweils 2 Min. Vortrag der TG (-> in 4er Gruppen also ungefähr 10 Min.), plus gemeinsame Reflektion.

Material: Evtl. Flipchart, oder sonstiges Präsentationsmaterial, Stoppuhr

Moderationshinweise:

- Zeit stoppen
- geschehen lassen: Im Präsentationsverlauf Freiräume lassen
- Hinweise zu „Verkaufsprozessen“ geben:
Bedarf – Nutzen – eigene Begeisterung

100 Tage Rückblick

Austausch

Zusammenhalt

Reflektion

Kern:

Entlang eines Maßbands reflektieren die TG jeweils ihre zurückliegenden 100 Tage

Ablauf:

1. Die TG markieren die Phasen der vergangenen 100 Tage auf einem Maßband:
 - mit Grün - für entspannte, angenehme Zeit
 - mit Gelb - für eine neutrale Zeit
 - mit Rot - für eine stressvolle Zeit
 - Weiß bleibt - für die „erinnerungslose“ Zeit
2. Alle wählen je ein Stolperstein und ein Glücksstein. Sie symbolisieren ein schwieriges und ein glückliches Ereignis und werden zu dem jeweiligen Tag oder Zeitraum gelegt.
3. Kleingruppen: Mittels der Symbole auf den Stolpersteinen finden sich die Kleingruppen zusammen. Sie haben etwa 20 Min. Zeit, um sich detaillierter über ihre Erlebnisse auszutauschen.
4. Kurze Reflektion im Plenum: Die Streifen werden nebeneinander oder untereinander aufgehängt. Gab es bei allen zur gleichen Zeit Stress oder Entspannung? Welche Erkenntnisse gab es in den Kleingruppen?



Was bringt's?

- gemeinsamer Rückblick
- die anderen an den persönlichen Erfahrungen und Erlebnissen teilhaben lassen
- thematische Übergänge einleiten
- Gruppendynamik im Team erfassen
- Was passiert im und am System?

Anforderungen:

Gruppenformat: zuerst Einzel, dann mehrere Kleingruppen à 3-4 TG.

Zeit: 30-60 Min.

Material: Je TG einen Stolperstein (mit Symbol, das der Gruppenfindung dient) und einen Glücksstein, pro TG ein Maßband aus Papier.

Moderationshinweise:

- Die Methode ist vor allem für Formate mit mehreren AGS geeignet, oder für Sitzungen nach Urlaubsphasen einsetzbar.
- Statt 100 Tage können auch andere passende Zeitabschnitte gewählt werden.

Minimum viable product (MVP)

Lösungsdesign

Neue Ideen

Austausch

Impuls(e)

Kern:

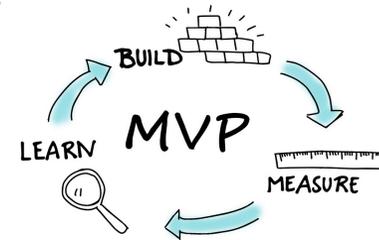
Die in der Venturestation „Lösungsdesign“ entwickelten Annahmen und Ideen, sollen schnellstmöglich anhand eines MVPs im unmittelbaren Kundenumfeld getestet werden. Ein MVP ist ein Produkt, das den Minimalanforderungen entspricht und dabei möglichst konkret und anfassbar ist.

Ablauf:

- Folgende Fragen sollen zum MVP beantwortet werden:
 - Thema: Was genau wollt ihr zeigen?
 - Kunde: Wem wollt ihr es zeigen und wo findet ihr diese Personen?
 - Ziel: Was wollt ihr herausfinden?
- In 3er – 5er Gruppen aufteilen.
- Die TG basteln einen ersten Entwurf aus den vorhandenen Workshopmaterialien.
Wichtige Hinweise: Nur die wichtigsten Komponenten darstellen! (Bspw. bei einem Fahrrad: Räder, Rahmen, Sattel, Lenker. Keine Details wie Katzenaugen oder Gangschaltung.)
- Präsentation der Ergebnisse im Plenum, bevor die TG zur Verprobung zu ihren Kunden gehen.

Was bringt's?

- schnell und einfach ausprobieren -> schnell lernen und weiterentwickeln
- wenig Ressourceneinsatz
- gewinnen durch f Weiterentwickeln



Weitere Infos:

- Die Methode ist angelehnt an Design Thinking
- Warum MVP?: Rob Fitzpatrick (2014). Prototyping Everything: <http://tiny.cc/Fitzpatrick>
- <http://tiny.cc/MVP1>
- <http://tiny.cc/MVP2>

Anforderungen:

Gruppenformat:

Plenum und Kleingruppen à 3-5 TG

Zeit (kann stark variieren je nach Projekt):
45 Min. in Kleingruppen plus Präsentation im Plenum (je Gruppe 5 Min.).

Achtung: Zusätzliche Zeit einrechnen für die Verprobung bei den Kunden (ca. 60 Min.).

Material:

- die drei Fragen zum MVP (für alle sichtbar im Raum platziert)
- viel und unterschiedliches Bastel- und Baumaterial
- Metaplanwand und Karten für eventuelle Vorgespräche

Moderationshinweise:

- Es geht zwingend um einen wirklich ersten Entwurf; also ist Unvollständigkeit automatisch gegeben.
Die TG darin bestärken, in einem sehr frühen Stadium die Kundenmeinung einzuholen:
Prinzip: Mutig sein und Machen.

Tandemgespräche

Austausch

Neue Ideen

Impuls(e)



Kern:

Zwei Venture TG bieten ein offenes Dialoggespräch für Interessenten des Ventures / des Ventureergebnisses an.

Ablauf:

Das Dialoggespräch hat ein Thema, aber keinen Vortrag, keine Präsentation, keine Agenda, keine Entscheidungen, kein formelles Protokoll. Das Tandemgespräch dient ausschließlich dem Dialog. Ob das Gespräch in Kleingruppen, als Fishbowl, als Open Space, Marktplatz oder Gesprächskreis (oder...) gestaltet wird, ist der Venturegruppe überlassen.

Der Transformationscoach sollte jedoch bei der Auswahl des Formats unterstützen. Das Format sollte die Nachfrage der Interessenten abdecken und Diskussion und Erfahrungsaustausch anregen.

Teilgabe ist freiwillig. Für die Zusammensetzung von Gesprächsgruppen gilt: Je diverser, desto besser. Auch, weil jeder hinterher darüber reden soll (Skalierung). Werden Gedanken, Argumente, Eindrücke, Befürchtungen und Einwände aus den Gesprächen zurück in die AGS gespielt, dann können diese dort mit verarbeitet werden (-> iterative Entwicklung der Lösung/ des Produkts).

Was bringt's?

- Interessierte erhalten Informationen über die Arbeit und Ergebnisse -> schafft Transparenz und Akzeptanz
- Mehr Menschen wissen über das PROJEKT Bescheid und erzählen es weiter (Skalierung).
- Das Projektteam kann sich Feedback einholen und sein Produkt entsprechend verbessern.

Anforderungen:

Gruppenformat: max. 12 TG, möglichst diverse Zusammensetzung. Wie das Format gestaltet wird, entscheidet das Projektteam.

Zeit: max. 90 Min.

Material: Flipchart/ PC/ Zettel & Stift, um Gedanken, Argumente, Eindrücke, Befürchtungen und Einwände der Interessenten mit zu schreiben und zurück ins PROJEKTteam zu tragen.

Moderationshinweise:

Besonders geeignet, um Bedürfnisse im und am System zu befriedigen.

Weitere Infos:

Pfläging, N. & Hermann, S. (2015). Komplexithoden: Clevere Wege zur (Wieder)Belebung von Unternehmen und Arbeit in Komplexität. Redline Verlag.

5 Whys

Lösungsdesign

Reflektion

Neue Ideen

Kern:

Die TG fragen sich ca. 5 Mal hintereinander „Warum?“, bis die Ursache eines Problems hinter den Symptomen eindeutig identifiziert ist und nicht mehr weiter zerlegbar.

Ablauf/ Beispiel

Das Problem: Ich treibe zu wenig Sport.

Warum? – Ich bin abends zu müde, um noch Sport zu machen.

Warum? – Weil ich meistens spät von der Arbeit nach Hause komme.

Warum? – Ich bin häufig erst spät am Morgen im Büro.

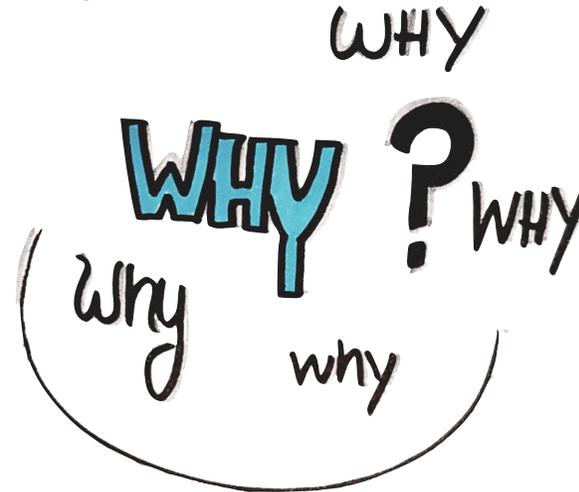
Warum? – An vielen Abenden gehe ich zu spät ins Bett.

Warum? - Mir ist das Aufbleiben bequemer als das Aufraffen.

Schlussfolgerung: Ich ziehe bequeme Entscheidungen vor.

Was bringt's?

- Sensemaking
- Problemanalyse
- Fokus auf die Problemursache statt auf das Symptom
- Klärung zwischen Akteuren



Anforderungen:

Gruppenformat: nicht spezifiziert

Zeit: fortlaufend/ 5-10 Min.

Material: -

Moderationshinweise:

- Besonders nützlich in Phasen, wenn Unsicherheit besteht, ob wirklich schon die Ursache im Fokus steht.
- Es können viele verschiedene Perspektiven zur späteren Verwendung eingesammelt werden.

Weitere Infos:

- Pfläging, N. & Hermann, S. (2015). Komplexithoden: Clevere Wege zur (Wieder)Belebung von Unternehmen und Arbeit in Komplexität. Redline Verlag.
- Erklärungsvideo auf Englisch: <https://youtu.be/qWAWyZUvgkw>
- <http://tiny.cc/5WHY>

Headlining

Perspektivenwechsel

Lösungsdesign

Zielfokus

Kern:

Die TG stellen sich vor, die gemeinsam erarbeiteten Ziele seien bereits erreicht worden. Sie schlüpfen dabei in die Rolle von Journalisten bekannter Zeitschriften und beschreiben die Erfolgsgeschichte.

Ablauf:

1. Kleingruppen bilden.
2. Instruktion vorlesen und austeilen.
3. Kleingruppen arbeiten lassen.
4. TG versammeln sich wieder im Plenum.
5. Der Transformationscoach beschreibt nochmals kurz die Ausgangssituation (drei Jahre später als heute; Daimler wird zum „Unternehmen des Jahres“ gewählt) und bittet die Gruppen, ihre Presseartikel zu präsentieren. Es bleibt den Gruppen überlassen, wie viele TG an der Präsentation mitwirken.
6. Wenn alle Gruppen präsentiert haben, endet die Veranstaltung mit einem kurzen Dank durch den Initiator der Veranstaltung. Auf eine „Analyse“ der Beiträge wird bewusst verzichtet.
7. Ggf. ist es sinnvoll, die AGS direkt im Anschluss zu beenden.



Instruktion:

Angenommen, wir befinden uns im Jahr 20xx. Alles, was sich die Arbeitsgruppe gemeinsam vorgenommen hat – und noch viel mehr – wurde bereits perfekt umgesetzt. Gerade wurde Daimler von einer hochkarätigen internationalen Jury zum ‚Unternehmen des Jahres‘ gewählt. Die Medien berichten begeistert.

Eure Kleingruppe besteht aus Journalisten einer namhaften Zeitschrift. Verfasst gemeinsam einen Pressebericht zur einzigartigen Erfolgsgeschichte von Daimler. Findet eine „knackige“ Headline.

Was haben Geschäftsführung und Mitarbeiter in den vergangenen drei Jahren alles geleistet?

Wie war das möglich?

Welche Hindernisse mussten überwunden werden?

Was sagen Kunden, Lieferanten und Wettbewerber über das Unternehmen?

Was genau ist das Erfolgsgeheimnis?

Sucht euch einen Ort, an dem die Gruppe ungestört arbeiten kann. Ihr habt 45 Min. Zeit, um eure Story zu verfassen. Bevor ihr beginnt, einigt euch bitte, für welche Zeitschrift ihr schreibt. Verfasst euren Artikel dann im typischen Stil dieser Zeitschrift. Einigt euch auf ein oder zwei Personen, die den Artikel anschließend im Plenum verlesen.

Headlining

Perspektivenwechsel

Lösungsdesign

Zielfokus



Was bringt's?

- Klarheit über Zielsetzung
- Motivation
- Erleben der potentiellen Wirkung

Anforderungen:

Gruppenformat: 8-25 TG in mehreren Kleingruppen verteilt

Zeit: 60-90 Min.

Material: 1-2 ausgedruckte Instruktionen und Schreibmaterial je Kleingruppe

Moderationshinweise:

- Transformationscoach hält sich bei Kleingruppenarbeit weitgehend im Hintergrund.
- Gegen Ende evtl. perfektionistische Ansprüche der TG spiegeln und Vereinfachung anbieten.
- Die Präsentation der Beiträge kann beliebig gestaltet werden.
- Variante bei wenig Zeit: innerhalb von maximal 10 Min. 3-5 kurze Sätze im Telegrammstil für einen „Newsticker“ verfassen. Die Gruppen bleiben dabei im Plenum. Geschwindigkeit und kreatives Chaos sind wichtiger als sprachliche Eleganz und Tiefgang - echte Beteiligung der Gruppe wird spürbar.

Der Seestern

Austausch

Struktur

Austausch

Kern:

Entlang der fünf Seesternfelder reflektieren die TG ihre Idee, ihr MVP, ihr Vorgehen, eine AGS oder das gesamte Projekt.

Ablauf:

Den Seestern als Handout verteilen, oder im Raum darstellen: gemalten Stern in die Mitte des Raumes auf den Boden kleben und pro Seesternfeld eine, also insg. 5 Metaplanwände/Brownpapers mit der jeweiligen Überschrift des Feldes im Raum platzieren.

Die TG reflektieren entlang der Felder und schreiben ihre Punkte auf das jeweilige Brownpaper/ aufs Handout.

Die Ergebnisse werden gemeinsam besprochen und Ableitungen getroffen.

Was bringt's?

Kann als Reflektionstool für das Machen, Lernen und/oder Entwickeln der Projektgruppe genutzt werden, oder als Feedbacktool für den Transformationscoach.

Weitere Infos:

- Die Felder können variabel überschrieben werden:
 - Mehr davon
 - Weniger davon
 - Stopp / Was war weniger gut?
 - Weiter nutzen / Was war gut?
 - Ab sofort / Ausprobieren / Starten
- <http://tiny.cc/Seestern>

Anforderungen:

Gruppengröße: maximal 20 TG

Zeit: je nach Einsatzart

Material:

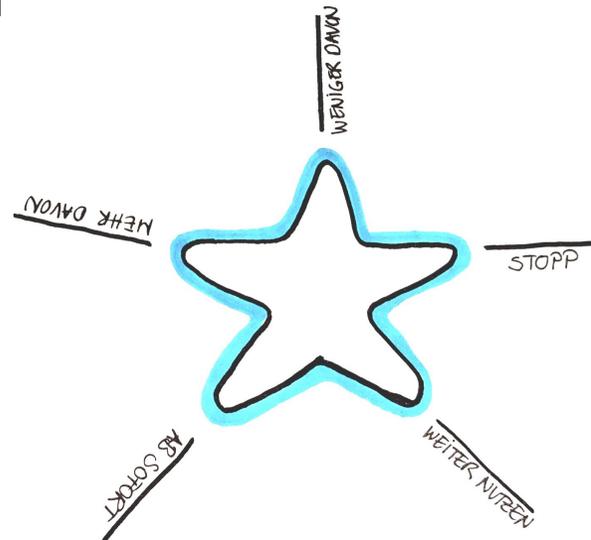
1 Seestern Handout pro TG

oder

1 auf Flipchart gemalten Seestern

5 Metaplanwände / Brownpapers

Ggf. Klebeband zum Befestigen der Brownpapers an den Wänden



Moderationshinweise:

Die Reflektion entlang des Seesterns kann beliebig intensiv gestaltet werden. Sie kann z.B. den TG lediglich als Handout zur individuellen Reflektion angeboten werden (zwischen den AGS, ohne konkretes gemeinsames Besprechen). Sie kann aber auch einen zweitägigen Workshop füllen.

Was hat sich verändert?

Energie

Achtsamkeit

Levelling

Kern:

In zwei Gruppen aufgeteilt, verändert eine Gruppe äußerlich Sichtbares und die andere Gruppe soll erkennen, was sich verändert hat.

Ablauf:

Die TG bilden zwei Gruppen und stellen sich in zwei Linien gegenüber.

Der Transformationscoach erklärt die Regeln. Die Übung beginnt, indem eine Linie sich umdreht und der anderen Linie 40 Sek. Zeit gibt, um 3/5/10 (je nach Zeit) Dinge an sich zu ändern. Die Änderungen müssen äußerlich sichtbar sein. So kann z.B. Schmuck/ Kleidung getauscht oder anders platziert werden, Frisuren können verändert, Schnürsenkel geöffnet werden. Wenn die 40 Sek. abgelaufen sind, dreht die Wartegruppe sich wieder um und versucht alle Veränderungen zu finden, die die andere Gruppe vorgenommen hat. Wenn die Veränderungen alle erkannt wurden, wechseln die Gruppen ihre Aufgabe.

Anforderungen:

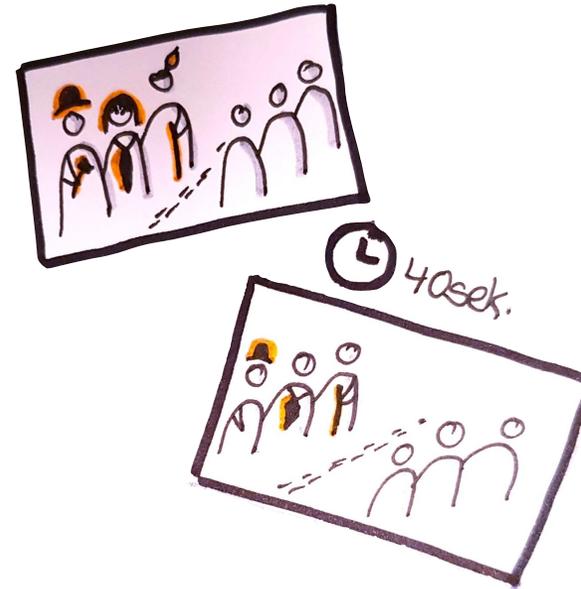
Gruppengröße: 10-20 TG

Zeit: 10-15 Min.

Material: Stoppuhr

Was bringt's?

- Konzentration auf die Wahrnehmung und auf die Gruppe lenken
- Spaß, Abwechslung, Energie



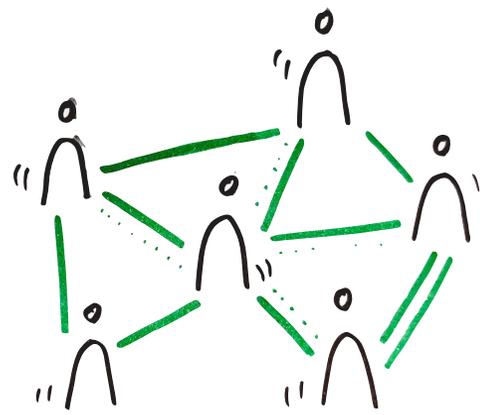
Moderationshinweise:

Übung ist gut geeignet in Phasen, in denen sich Routine einschleicht.

Magische Dreiecke

Impuls(e)

Energie



Kern:

Alle versuchen mit den beiden TG, die sie vorab heimlich ausgewählt haben, ein gleichseitiges Dreieck im Raum zu bilden.

Ablauf:

Die Gruppe steht im Kreis.

1. Instruktion: „Sucht euch aus diesem Kreis zwei Personen aus, ohne dass diese zwei es bemerken.“ Wenn jeder so weit ist:
2. Instruktion: „Eure Aufgabe ist es nun – ohne jegliche Kommunikation – mit den beiden Personen eurer Wahl ein gleichseitiges Dreieck zu bilden. Die Seitenlänge des Dreiecks kann beliebig lang sein. Das Ziel ist, dass die gesamte Gruppe ein stabiles Gleichgewicht erreicht hat, also alle mit ihren beiden Zielpersonen ein gleichseitiges Dreieck bilden.“
3. Jetzt setzen sich die TG stumm in Bewegung und orientieren sich dabei an den Bewegungen der beiden Auserwählten. Die eigenen Bewegungen lösen ebenfalls Bewegungen bei weiteren TG aus, zumindest dann, wenn man selbst auch als „Zielperson“ ausgewählt wurde.
4. Wenn ein stabiles Gleichgewicht erreicht ist, verändert der Coach die Position einer der Personen aus der Aufstellung - alle anderen müssen ihr Dreieck aufrecht halten; bei erneuter Stabilität erneute Veränderung mit zweiter Person.
5. Auflösung: Jetzt darf wieder gesprochen werden. Der Transformationscoach stellt einige Fragen, um Impulse und Stimmungen aufzunehmen:
 - Was wurde bei diesem Experiment deutlich?
 - Wie hast du deine Rolle erlebt?
 - Was hat das Ganze mit unserem Projekt zu tun?
 - Was hat das Ganze mit Systemen zu tun?

Was bringt's?

- Bewusstsein über Komplexität
- Erleben von Veränderungsdynamik in Systemen
- vermeintlich kleine Änderungen können große Auswirkungen haben
- Spaß und Energie

Anforderungen:

Gruppenformat: 10-30 TG

Zeit: 15-30 Min.

Material: kein Material nötig, aber großer Raum bzw. Fläche im Freien (mind. 80m²)

Moderationshinweise:

Um die gemeinsame Analyse der Übung mit den richtigen Fragen und den richtigen Ableitungen zu moderieren, benötigt der Durchführende Vorkenntnisse zu Systemtheorie und Komplexität.

Daily (Scrum)

Zielfokus

Struktur

Austausch

Kern:

Scrum Teams führen einmal täglich eine 15minütige Abstimmung durch. In den AGS kann diese Abstimmung in abgewandelter Form stattfinden, z.B. zu Beginn und am Ende jeder AGS.

Ablauf

Die typischen Fragen, die von jedem Teammitglied bei einem Daily beantwortet werden, sind:

- Was habe ich gemacht?
- Was hat mich dabei gestört?
- Was werde ich machen?

Vor allem bei den ersten Dailies sollten die Fragen für alle sichtbar auf einem Flipchart geschrieben sein und den TG können 3-5 Min. gegeben werden, um die Fragen kurz für sich zu beantworten (ggf. Notizen machen).

Alle stehen in einem Kreis, das Daily startet, wenn der Transformationscoach den Time-Timer stellt. Nacheinander beantworten die TG die drei Fragen sehr kurz, sodass alle innerhalb der 15 Min. berichten können.

Was bringt's?

- Gegenseitige Information, Abstimmung
- Standortbestimmung
- Identifikation von Störungen
- voneinander und miteinander lernen



Weitere Infos:

- <http://tiny.cc/DailySCRUM>
- Variante: Falls die Runde weniger kognitiv und/oder abwechslungsreich gestaltet werden soll, können zu Beginn Bilder/ Cartoons/ Postkarten in der Mitte des Kreises verteilt werden. Alle TG wählen ein Bild aus, das sie mit der derzeitigen Arbeitssituation verbinden, und erklären mit der Beantwortung der Fragen, warum.
(für Cartoons siehe z.B. <https://www.blobtree.com/blogs/news>)

Anforderungen:

Gruppengröße: 2-15 TG

Zeit: 15 Min. (ohne Karten/Bilder)

Material:

ein Flipchart, beschriftet mit den drei Fragen
Time-Timer
Redeball
Nach Belieben/ für ausführlichere Dailies auch Bilder/ Cartoons/ Postkarten (2-3x so viele, wie es TG gibt)

Moderationshinweise:

In klassischen Scrumgruppen hat sich eine "strenge" Einhaltung der Daily Regeln vielfach bewährt. In Formaten mit dem Anspruch der persönlichen und organisationalen Transformation achtet der Transformationscoach auf die Ausgewogenheit.

Business Model Canvas (BMC)

Lösungsdesign

Zielfokus

Struktur

Kern:

Eine Struktur hilft den TG dabei ihre Ideen strategisch zu überdenken und in sehr vereinfachter Form ein Geschäftsmodell zu entwickeln.

Ablauf

1. Jede Kleingruppe erhält ein DinA1 BMC und Post-it's.
2. Die Gruppen bearbeiten das gemeinsame Thema/ die bereits bestehende Lösungsidee entlang der vier Felder und bringen die Inhalte in Bezug zueinander.
3. Die Ergebnisse werden gemeinsam betrachtet. Die besten Ergebnisse werden zu einem gemeinsamen Geschäftsmodell zusammengetragen.

Was bringt's?

- Ein gemeinschaftliches Beantworten und Darstellen der Fragen
- Wer sind die Kunden?
- Welcher Wertbeitrag wird der definierten Zielgruppe versprochen?
- Welche Ressourcen werden benötigt, um den Nutzen für den Kunden realisieren zu können?
- Welche Partner müssen zur Realisierung der Idee miteinbezogen werden?



Anforderungen:

Gruppenformat: Kleingruppen à 3-6 TG
Zeit: 30-90 Min.

Material:

pro Kleingruppe ein auf DinA1
ausgedrucktes 4-Felder BMC (Kurzversion)
Post-it's

Moderationshinweis:

Der Transformationscoach sollte mit dem BMC und den dahinter liegenden Grundlagen mindestens im Ansatz vertraut sein. In den Projekten wird eine vereinfachte Form genutzt.

Weitere Infos:

- <https://youtu.be/ynQasjpBTck>
- ab 11:35: Warum BMC?
- ab 12:45: Was und Wie BMC?
- ab 18:00: Was bedeuten die Felder?
- ab 27:00: Wie er die Bearbeitung des BMC anleitet
- ab 29:05: BMC ausführlich an einem Bsp erklärt
- A. Osterwalder, Y. Pigneur (2011): Business Model Generation: Ein Handbuch für Visionäre, Spielveränderer und Herausforderer

Reflektion entlang der EEE

Potenzialentfaltung

Austausch

Reflektion

Kern:

Eine Struktur hilft den TG dabei ihre Ideen strategisch zu überdenken und in sehr vereinfachter Form ein Geschäftsmodell zu entwickeln.

Ablauf

Die TG sammeln auf Moderationskarten (einzeln oder in kleineren Gruppen) alles für sie Bedeutsame in den drei Kategorien

- Erlebnisse (bezogen auf: Tun und Fühlen)
- Erkenntnisse (bezogen auf: Denken) und
- Ergebnisse (bezogen auf: neues Handeln).

Hierbei hilft der Hinweis, dass die EEE nicht notwendigerweise in einem Kausalzusammenhang oder einer bestimmten chronologischen Abfolge stehen.

Anschließend werden alle gesammelten EEEs in der Großgruppe ausgetauscht und reflektiert.

Was bringt's?

- Individuelle Entwicklung und Potenzialentfaltung, denn:
- Lernen wird bewusst gemacht
- Das Weiterentwickeln &-nutzen des Gelernten wird gefördert
- Durch das Teilen der eigenen EEEs voneinander lernen und Neues entstehen lassen.
- Machen Lernen Entwickeln

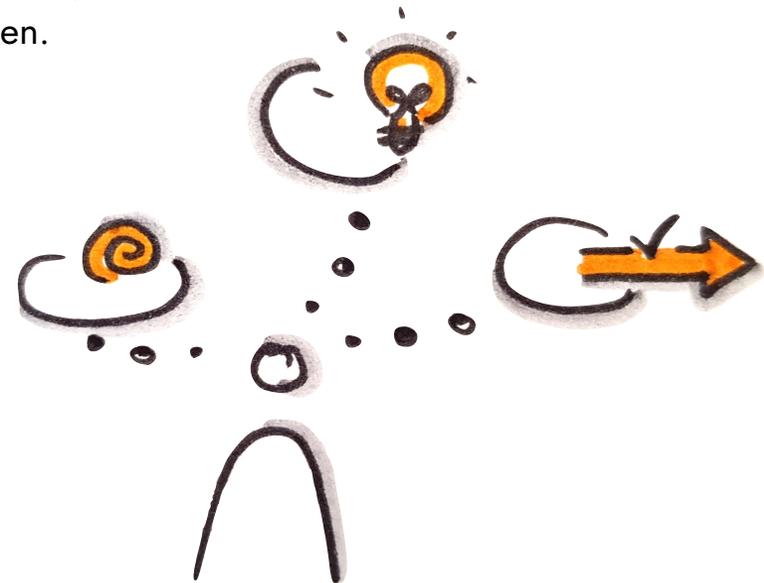
Anforderungen:

Gruppengröße: maximal 16 TG

Zeit: 5-10 Min. EEEs sammeln, plus 15-20 Min. Austausch

Material:

Evtl. ein Flipchart, beschriftet mit den drei Kategorien (EEE) und ihrem jeweiligen Bezugsrahmen (Fühlen, Denken, Handeln)



Kraftfeldanalyse

Perspektivenwechsel

Zielfokus

Struktur

Kern:

Alle einflussgebenden Personen im Sinne des Y-Men-schenbildes und ihren X-Konditionierungen mit ihren dynamischen Rollenanteilen in Bezug auf ein Venture/ Transformationsformat in die Matrix einzuordnen, um ein wahrscheinliches Bild des Unternehmenssystems zu erhalten (auf Projektionen und spekulative Vorurteile achten)..

Ablauf

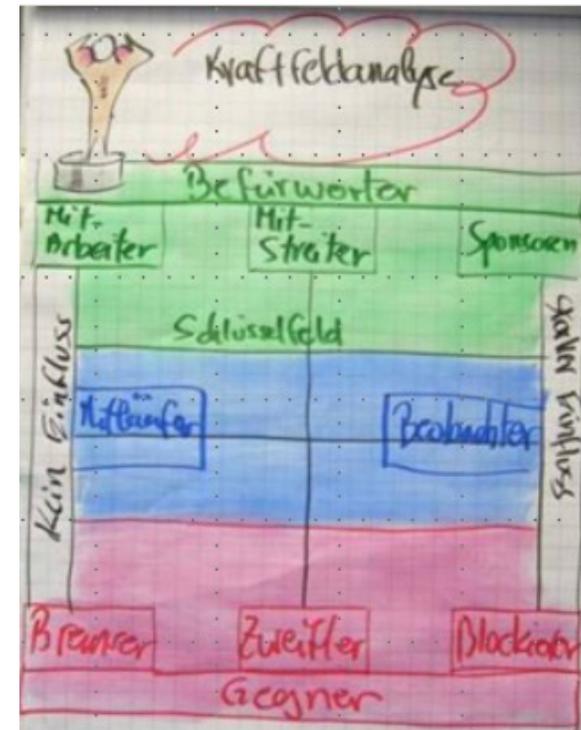
- Alle Personen notieren, die Einfluss im Venture oder im Umfeld des Ventures geltend machen können
- In die Matrix einordnen – dabei darauf achten, dass es um gelebtes Rollenverhalten in einem bestimmten Kontext geht, und nicht um die Be- oder Aburteilung ganzer Persönlichkeiten.

Analyse:

Welches Gesamtbild zeigt sich, eher unterstützend, eher abwehrend? Welche Vernetzungen von Personen sind strategisch bedeutsam? Welche Kommunikationswege sollten angestrebt werden? Wie deutlich wird sichtbar, dass Rahmenbedingungen des Systems geändert werden müssen, damit die beteiligten Menschen sich in ihren Rollen anders verhalten können und dürfen? Was erkenne ich über mich selbst, weil ich die Einteilung in die Matrix genau so vorgenommen habe?

Was bringt's?

- Klarheit im Projektvorgehen
- Verstehen und Verständnis für die Perspektiven und das Verhalten verschiedener Stakeholder in ihrem jeweiligen Rollenverständnis
- Griffige Übersicht als Arbeitsvorlage der Projektverantwortlichen
- Machen Lernen Entwickeln



Anforderungen:

Gruppengröße: maximal 16 TG, in Untergruppen arbeiten und gemeinsames Sharing

Zeit: 10-20 Min. in Untergruppen Stakeholder gewichten, plus 20-40 Min. Austausch & next steps

Material:

Flipchart oder Pinnwand gem. Musterbild vorbereiten, in den Untergruppen ModKarten mit Namen und ggf. Ergänzungen beschriften, beim Sharing im Plenum Karten auf der Matrix befestigen und weiteres Vorgehen besprechen.

Achtsam in die Pause

Zeit & Raum

Achtsamkeit

Kern:

Pausen sollten den TG Zeit und Raum geben, um (noch mehr als sonst) das zu tun, was ihnen gut tut, oder dem nach zu gehen, was sie gerade brauchen.

Ablauf

Vor der Pause: Transformationscoach bietet den TG an, ihre Pause in Achtsamkeit zu verbringen. Dazu z.B.: im Raum umschaun. Wer ist da? Wen habe ich schon lange nicht gesehen? Mit wem schon lange nicht gesprochen? Wen kenne ich noch nicht? Oder: Welche Umgebung brauche ich jetzt? Was möchte ich hören? Was sehen? ... Hinweis das Handy auszulassen und sich auf den Weg zu machen, die Anderen zu entdecken / die gewünschte Umgebung aufzusuchen.

In der Pause ein stark erfrischendes Getränk reichen / Essen & Getränke für jede der sechs Geschmacksrichtungen / ...

Nach der Pause: Wen habe ich in der Pause gesehen? Mit wem gesprochen? Welche Worte, Stimmen und Geräusche gehört? ... Und welche höre ich jetzt? Menschen? Kleidung? Geräte? Außengeräusche?

Was bringt's?

- Achtsamkeit
- Die Pause gezielt zur Regeneration, für Abwechslung und zum Wohlbefinden nutzen



Anforderungen:

Gruppengröße: beliebig

Zeit: 5 Min. vor der Pause und/oder 5 Min. nach der Pause

Material: evtl. spezielle Getränke oder Snacks

Moderationshinweis:

keine Methode zur direktiven Anweisung, eher von Zeit zu Zeit als Angebot formulieren

Weitere Methoden findest du unter...



Rustler, F. (2017): Denkwerkzeuge der Kreativität und Innovation. Das kleine Handbuch der Innovationsmethoden. 5. Auflage. Midas Management Verlag AG. St. Gallen – Zürich
<https://www.amazon.de/Denkwerkzeuge-Kreativit%C3%A4t-Innovation-farbliche-Sortierung/dp/3907100816>

<https://www.kinderpolitik.de/methoden>

<https://t2informatik.de/wissen-kompakt/>

Patrzek, A. (2015). Systemisches Fragen, Professionelle Fragetechnik für Führungskräfte, Berater und Coaches. Springer Fachmedien, Wiesbaden.

<https://www.springerprofessional.de/systemisches-fragen/4341516>

http://www.impro-theater.de/dmdocuments/spielesammlung_zapalot.pdf

<http://improwiki.com/de/wiki/improtheater/special/category/51/aufwarmspiele>

<http://www.designkit.org/methods>

Pfläging, N. & Hermann, S. (2015). Komplexithoden: Clevere Wege zur (Wieder)Belebung von Unternehmen und Arbeit in Komplexität. Redline Verlag.

Lienhart, A. (2015): Seminare, Trainings und Workshops lebendig gestalten (Haufe TaschenGuide). Haufe Lexware.

https://www.amazon.de/Haufe-TaschenGuide-Trainings-Workshops-gestalten/dp/3648071793/ref=sr_1_1/259-3101947-4499250?s=books&ie=UTF8&qid=1501152014&sr=1-1&keywords=workshop+methoden

<https://methodenundmehr.de/>

<https://www.agiles-lernen.wiki/wiki/>

http://www.bpb.de/lernen/formate/methoden/227/methodendatenbank?mk_s_character=1

Andler, N. (2015). Tools für Projektmanagement, Workshops und Consulting: Kompendium der wichtigsten Techniken und Methoden. 6. Auflage. Publicis.

https://www.amazon.de/Tools-für-Projektmanagement-Workshops-Consulting/dp/3895784532/ref=sr_1_2/259-3101947-4499250?s=books&ie=UTF8&qid=1501152014&sr=1-2&keywords=workshop+methoden

<http://www.ideenfindung.de/%C3%9Cbersicht-Liste-Kreativitaetstechniken-Ideenfindung.html>

Dark Horse Innovation (2016): Digital Innovation Playbook. Das unverzichtbare Arbeitsbuch für Gründer, Macher und Manager. 2. Auflage. Murmann Publishers GmbH.
<http://www.digital-innovation-playbook.de/>